155

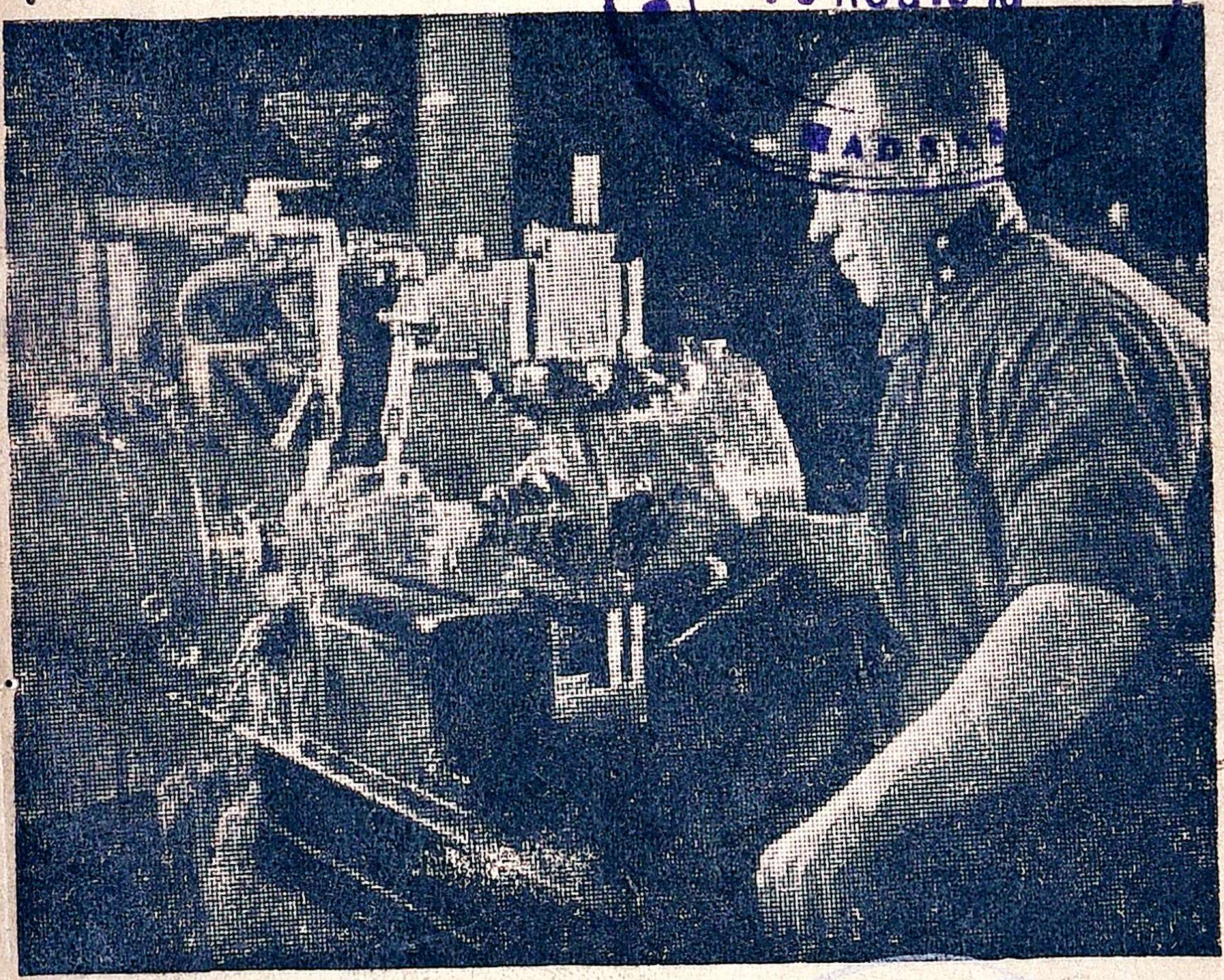
155

வெளியீடு நெ. 5

சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள்

711

OFFICE OF THE REGISTRAR OF BOOKS
10 AUG 1943
MADRAS



662

ஜூன் 1943

விலை 0 5 0

சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள்

ஐம்பது கேள்விகளும் பதிலும்

711

OFFICE OF THE REGISTRAR OF BOOKS
10 AUG 1943
MADRAS

320.947

(ஆங்கிலத்தில் ஆர்தர் ஹார்னர் என்ற பிரிட்டிஷ் தொழிற்சங்கத் தலைவர் எழுதியதின் மொழிபெயர்ப்பு)

'ஜனசக்தி' பிரசுராலயம்,

1/6, டேவிட்ஸன் தெரு, ஜி. டி., சென்னை.

ஜூன் 1943]

விலை அணா 5

முன்னுரை

ஐம்பது கேள்விகளுக்குப் பதிலாக இச்சிறுபுத்தகத்தில் சோவியத் தொழிற்சங்கங்களைப்பற்றிய விஷயங்கள் எடுத்துரைக்கப்பட்டுள்ளன. புத்தகம் ஆங்கிலத்தில் வெளிவந்த வெளியீட்டின் மொழிபெயர்ப்பு. ஐம்பதுகேள்விகளில் சோவியத் தொழிற்சங்கங்களைப்பற்றிய எல்லா விஷயங்களையும் அடக்கிவிட முடியாது. ஆயினும் சோவியத் யூனியனில் உள்ள தொழிற்சங்கங்களைப் பற்றி சாதாரணமாக கிளம்பக்கூடிய சில சந்தேகங்களை இப்புத்தகம் தீர்த்து, ஓரளவுக்கேனும் தெளிவான காட்சியை இப்புத்தகம் அளிக்குமென்று நம்புகிறோம்.

தொழிற்சங்கங்கள் முதலாளித்வ சமூகத்தில் தொழிலாளிகள் தமது நிலைமையைக் காக்கவோ, உயர்த்தவோ, ஏற்படுத்திக் கொள்ளும் ஸ்தாபனங்களாக ஏற்படுகின்றன. வர்க்க பேதமும், முதலாளித்வ சுரண்டல் முறையும் இதன் சிருஷ்டிக்குக் காரணம். எனினும் வர்க்கபேதம் ஒழிக்கப்பட்ட சமூகத்தில், சோஷலிஸ்டு சமூகத்தில், அவைகளுக்கு வேறுவேலைகள் ஏற்படுகின்றன. சமூக வளர்ச்சியில் அங்கு முக்கியஸ்தானத்தைப் பெற்று நிற்கின்றன. சோஷலிஸ்டு பொருளுற்பத்தியை பெருக்கி, திட்டங்கள் நிறைவேற்றுவதில் அருப்பெரும் பங்கெடுத்து நிற்கின்றன சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள். அவைகளின் அமைப்பு, அவற்றிற்கும் சமூகத்திற்கும் சம்பந்தம், சோஷலிஸ்ட் வேலையில் அவைகளுக்கு என்ன பங்கு என்பதை அறிந்துகொள்ளவேண்டியது அவசியம். பொதுஜனயுத்த காலத்தில் அங்கு உற்பத்தியைப் பெருக்க எத்தகைய முயற்சிகள் ஏற்பட்டிருக்கின்றன என்பதும் தெரியும். இன்று, உலகமக்களின் முன் ஒரேமாதிரியான பொதுப் பிரச்னை எழுந்துள்ளது; யார் எந்த அளவுக்கு யுத்தவேகத்தைத் துரிதப்படுத்தி, (எவ்வளவு சீக்கிரம் பொதுவான வெற்றியைப் பெருவது) நாட்டைக் காப்பது என்பதே. இந்தப் புத்தகம் அந்த வேலையில் தொழிலாளர்கள் என்ன செய்யமுடியும் என்பதற்கும் உதவுமென்று நம்புகின்றோம்.

ஜனசக்தி பிரசுராலயம்

OFFICE ... 10 AUG 1943 ... MADRAS

சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள்

ஐம்பது கேள்விகளுக்குப் பதில்

பிரிட்டிஷ் தொழிற்சங்கவாதிகளுக்கும் சோவியத் தொழிற் சங்கவாதிகளுக்கும் இடையே திரும்பவும் தொடர்பு ஏற்படுத்திக்கொள்வது என்பதே, எடின்பரோவில் கூடிய பிரிட்டிஷ் தொழிற்சங்க காங்கிரஸின் முக்கியமான முடிவு.

அதைத் தொடர்ந்து, பிரிட்டிஷ்—சோவியத் தொழிற்சங்க கவுன்ஸில் ஏற்படுத்தப்பட்டிருக்கிறது. இதனுல் ஸ்தாபனரீதியாக வுள்ள பிரிட்டிஷ் தொழிலாளர்கள், சோவியத் தொழிலாளர்கள், இவர்களின் பிரதிநிதிகள் ஒருவரோடு ஒருவர் கலக்க முடிகிறது. ஒருவருக்கு ஒருவர் ஒத்தாசை செய்ய முடிகிறது. தங்கள் தங்கள் சர்க்காருக்கு உதவ முடிகிறது. ஹிட்லரிஸத்தை எதிர்த்து வெற்றி பெறுவதற்கு நடக்கும் யுத்தத்தில் எழும் பல சிக்கலான பொது பிரச்னைகளை தீர்க்கவே இவ்வொத்தாசையும், உதவும்.

இருவருக்கும் ஒரு ஒப்பந்தம் வகுக்கப்பட்டிருக்கிறது. சோவியத் தொழிற்சங்கங்களுக்கும், பிரிட்டிஷ் தொழிற்சங்களுக்கு மிடையே ஒன்றுக்கொன்று ஆலோசனை அளிக்கவும், பரஸ்பர ஒத்துழைப்பு உதவிக்கும் ஏற்பாடுகள் செய்வதும் அதில் ஒரு ஷரத்து. இது மிக முக்யமானது. சோவியத் தொழிற்சங்கங்களைப்பற்றி நாம் நன்ருகத் தெரிந்துகொள்ளவேண்டும். எவ்வளவுக் கெவ்வளவு தெரிந்துகொள்கிருேமோ அவ்வளவுக்கவ்வளவு நமக்கு இது இன்றைக்கும் நாளைக்கும் உதவியா யிருக்கும்.

இத்தகைய பரஸ்பர பரிச்சயத்திற்கு இப்புத்தகம் உதவும். கேள்வி பதில் ரூபத்தில் இது எழுதப்பட்டிருக்கிறது. சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் எப்படி வேலை செய்கின்றன என்பதை விளக்க முயற்சிக்கிறது. பிரிட்டிஷ் தொழிற்சங்கவாதிகளுக்கு சோவியத் தொழிற்சங்கங்களைப்பற்றி பல கேட்கவேண்டி யிருக்கும். இயன்றவரை அவற்றிற்கு பதில் கொடுப்பதும் இதன் முயற்சி.

1. சோஷியலிஸ்ட் சர்க்காரில் தொழிற்சங்கங்கள் ஏன் அவசியம்?

சோவியத் யூனியனில் முதலாளிகள் இல்லை என்பது வாஸ்தவம். இருந்தாலும் தொழிற்சங்கங்கள் அவசியமே. ஏனெனில்

நாடெங்கும் உற்பத்தியைப் பெருக்கி, வாழ்க்கைத் திட்டத்தை உயர்த்துவதற்கு தொழிலாளர்களே அப்பொழுதுதான் ஒன்று திரட்ட முடியும். ஒவ்வொரு தொழிலாளர் தொகுதிக்கும் விசேஷ நலன்கள் இருக்கின்றன. ஆதலால் அதனுடன் தனது விசேஷ நலன்களை கவனிப்பதற்கும் தங்களுக்கு ஸ்தாபனம் தேவையா யிருக்கிறது.

ஆகவே, தொழிற்சங்கங்கள் நாட்டின் உற்பத்தித் திட்டங்கள் போடுவதற்கு உதவுகின்றன; சோவியத் யூனியனில் தொழில் உற்பத்திக்கு ஐந்துவருஷத் திட்டங்கள் போடப்படுகின்றன; தொழிற்சாலைகளில் இத்திட்டங்களை நிறைவேற்றுவதற்கு ஏற்பாடு செய்வதற்கும் உதவுகின்றன. தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளரின் தொழில் படிப்பிலும் கவனம் செலுத்துகின்றன; வேலை முறைகளை அபிவிருத்தி செய்கின்றன. சர்க்கார் சமூக இன்ஷ்யூரன்ஸை நிர்வகிப்பதும் இவையே. தொழிற்சாலை இன்ஸ்பெக்ஷன் ஏற்பாடுகள் செய்வதும் இவற்றின் பொறுப்பு. (7-ம் கேள்வி பார்க்கவும்).

இதுவன்றி பிரிட்டிஷ் தொழிற்சங்கங்களுக்கு உள்ளது போன்று சோவியத் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் வேலை இருக்கின்றன. அவை அங்கத்தினருக்கு உதவி நிதி கொடுப்பது, தொழிற்சட்டங்கள் சமர்ப்பித்தல் போன்றன. இதுவன்றி பொழுதுபோக்குக்கு ஏற்பாடுகள் செய்வதும் தொழிற்சங்கம் தான். அதையும் மறந்துவிடக்கூடாது. சங்கீத சபாக்கள், விடுமுறை தினங்கள், விளையாட்டுகள் இவற்றிற்கு ஏற்பாடு—அதோடு ஒப்பிடக்கூடிய அளவிற்கே நம் நாட்டில் பொழுதுபோக்கும் வசதிகள் இல்லை. மலைக்கும் மடுவிற்கும் உள்ள வித்யாஸம். (கேள்விகள் 27, 37 பார்க்கவும்)

2. அங்குள்ள தொழிற்சங்கங்கள் எப்பேர்ப்பட்டவை ?

சோவியத் யூனியனில் தொழிற்சங்கங்கள் எல்லாம் தொழில் வாரியாக அமைக்கப்பட்டிருக்கின்றன. இதன் அர்த்தம் என்ன ? ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிற்சாலையை எடுத்துக்கொள்வோம். அத் தொழிற்சாலையில் வேலை செய்பவர்கள் **எல்லோரும்**—ஆம் எல்லோரும்தான்-தொழிற்சாலை ஆபீஸில் எழுத்து வேலை செய்பவர்களும் கூட, ஒரே தொழிற்சங்கத்தில் சேருகின்றனர்.

நெசவாலை என்று எடுத்துக்கொண்டோமானால், அதில் வேலை செய்யும் ஸ்பின்னர்கள், வீவர்கள், கார்டர்கள், எஞ்சினீயர்கள், மிஷினிஸ்ட்டுகள், ஆபீஸ் சிப்பந்திகள் அனைவரும், பஞ்சாலைத் தொழிற்சங்கத்திலேயே சேருவார்கள்.

3. அங்கு எவ்வளவு தொழிற்சங்கங்கள் இருக்கின்றன? அதன் மொத்த அங்கத்தினர் தொகை எவ்வளவு?

அங்கு 162 தொழிற்சங்கங்களிருக்கின்றன. அதில் மொத்த அங்கத்தினர் தொகை 2 கோடியே 30 லட்சம். 1939-ம் வருஷம் உழைக்கும் ஜனங்களில் அநேகமாக பாதி, அதாவது நூற்றுக்கு 50 பேர் கூலிபெறுபவர்கள். இதில் முக்கால்வாசிக்குமேல், நூற்றுக்கு 85 பேர் தொழிற்சங்கத்தில் அங்கத்தினர்கள். (பிரிட்டனை பார்ப்போம். 1940ம் வருஷம் அங்கு 223 தொழிற்சங்கங்கள் இருந்தன. 50 லட்சம் அங்கத்தினர். தொழிற்சங்க காங்கிரஸில் சேராதவர் அல்லாமல் இது.)

4. தொழிற் சங்கங்களில் சேரவேண்டுமென்று கட்டாயம் உண்டா?

இல்லை. கட்டாயம் கிடையாது. அவரவர் இஷ்டம். இருந்தாலும் தொழிலாளிகளில் பெரும்பாலோர் தொழிற்சங்கங்களில் சேர்ந்திருக்கின்றனர். அது மேலே கொடுத்திருக்கும் பதிலிலிருந்து தெரியும்.

5. அங்கத்தினராக யாருக்கெல்லாம் உரிமை?

பதினாறும் அதற்கு மேற்பட்ட வயதுமான எந்த சோவியத் வாசியும் அங்கத்தினராகச் சேர உரிமையுண்டு. ஆண் பெண் என்ற வித்யாஸமில்லை. எந்த தேசீய இனத்தாராலும் சரி; எந்த ஸ்தாபனத்தில் வேலை செய்தாலும் பரவாயில்லை. ஓட் செய்யும் உரிமை கோர்ட்டால் பறிக்கப்பட்டவர்கள் மட்டுமே சேரமுடியாது. அந்த ஒரே விலக்குத்தான்.

6. விவசாயத் தொழிலாளிகள் தொழிற்சங்கத்தில் அங்கத்தினராக உரிமை உண்டா?

கூலி பெறும் விவசாயத் தொழிலாளிகள் இருக்கிறார்களே—அதாவது சர்க்கார் பண்ணை, ட்ரேக்டர் ஸ்டேஷன், விவசாய இன்ஸ்டிட்யூட் இவ்விடங்களில் குறிப்பிட்ட கூலி பெறுபவர்கள்-இவர்களுக்கு தொழிற்சங்கத்தில் சேர உரிமை உண்டு. இவர்களுடைய தனிச் சங்கம் இருக்கிறது. சுமார் 20 லட்சம் பேர் அதில் அங்கத்தினர்.

ஆனால் விவசாயத்தில் பெரும்பான்மையானவர்கள் கூலி பெறும் தொழிலாளிகள் அல்ல. அவர்கள் விவசாயிகள். கூட்டுப் பண்ணையில் கூடிக் குடித்தனம் செய்பவர்கள். இந்தக் கூட்டுப்

பண்ணைகள் நிர்ணயித்த விலைக்கு சர்க்காருக்கு வெள்ளாமையை விற்கின்றன. பெறும் தொகையை வேலைக்குத் தருந்தாற்போல் எடுத்துக்கொள்கின்றனர். பண்ணையின் அபிவிருத்திக்கு பணம் தேவையா யிருந்தால் அதற்கும் இதிலேயே ஒதுக்கிவைத்துக் கொள்கின்றனர். இதுவன்றி ஒவ்வொரு விவசாயிக்கும் ஒரு ஏக்கர் நிலம் உண்டு. அதில் அவனிஷ்டப்படி என்ன வேண்டுமானாலும் பயிரிடலாம். அது அவனைச் சேர்ந்தது. அதில் அறுவடையாவதை அவனுக்கு எங்கு கொண்டுபோய் விற்க வேண்டுமென்று விருப்பமோ அங்கு கொண்டுபோய் விற்கலாம். அதற்கு எவ்வித கட்டுப்பாடுமில்லை.

ஆகவே விவசாயிகள் தொழிலாளர்கள் மாதிரியில்லை. அதனால் அவர்கள் தொழிற்சங்கங்களில் சேர்வதில்லை. அவர்களுக்காக கூட்டுப்பண்ணை யிருக்கிறது. தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளரின் பொழுதுபோக்குகளுக்கு வசதிகள் செய்து கொடுப்பது போல் விவசாயிகளுக்கு கூட்டுப்பண்ணைகள் செய்கின்றன. தொழிற்சங்கங்கள் தொழிற்சாலைகளுக்கு திட்டங்கள் வகுத்துக் கொடுப்பதுபோல் விவசாயத் திட்டங்களை கூட்டுப்பண்ணை ஸ்தாபனமே வகுத்துக் கொடுக்கின்றது.

7. தொழிற்சங்கங்களை சர்க்கார் கட்டுப்படுத்துகின்றனவா?

இல்லை. தொழிற்சங்கங்கள் சர்க்கார் ஸ்தாபனங்கள் அல்ல. ஆனால் முதலாளித்வ நாடுகளைக்காட்டிலும் சோவியத்தில் தொழிற்சங்கத்திற்கும் சர்க்காருக்கும் உள்ள தொடர்பு நெருங்கியது. முதலாளித்வ நாடுகளைக்காட்டிலும் சோவியத் தொழிற்சங்கத்திற்கு சந்தர்ப்பங்களும் அதிகாரமும் அதிகம். தொழிற்சங்கங்கள் 5 வருஷத் திட்டங்கள் வகுக்க உதவுகின்றன. தொழில் வளர்ச்சியை இத்திட்டம் கட்டுப்படுத்துகிறது. அதற்கு மேல் அத்திட்டம் சரிவர நிறைவேற்றப்படுகின்றதா என்பதை குறைந்தது மாதத்திற்கு ஒரு முறையாவது சரிபார்ப்பது தொழிற்சங்கம். சர்க்கார் சமூக இன்ஷ்யூரன்ஸ் பணத்தை நிர்வகிப்பதும் இவைதான். தொழிற்சாலையை மேல்பார்வை யிடுவது சர்க்காரும், தொழிற்சங்கங்களும் ஆக இரண்டும். தொழிலாளர்கள் சர்க்காரின் தினசரி வேலையை, தங்கள் ஸ்தாபனத்தின் மூலம் வெகுதூரத்திற்குக் கட்டுப்படுத்துகின்றனர்.

8. தொழிற்சங்கங்களை கட்டுப்படுத்துவது யார்?

ஒவ்வொரு தொழிற்சங்க அங்கத்தினருக்கும் கீழ் கண்ட உரிமைகள் உண்டு:

(1) தொழிற்சங்க அங்கத்தினர்களின் ஜெனரல்பாடி கூட்

டத்தில் எல்லாப் பிரச்னைகளையும் முடிவு செய்வதில் பங்கு எடுத்துக்கொள்ள உரிமை.

(2) எல்லா அங்கத்தினர்களும் கூடிய கூட்டத்தில் எவ்வித தொழிற்சங்கப் பிரச்னையையும் கிளப்பும் உரிமை.

(3) தொழிற்சங்கப் பதவிகளுக்கும், தொழிற்சங்க மகாநாடுகள், காங்கிரஸுகள் இவற்றிற்கும் ஆட்களை தேர்ந்தெடுக்கவும், தேர்தல்களுக்கு அபேட்சகராக நிற்கவும் உரிமை.

(4) தொழிற்சங்கப் பதவிகளுக்கு ஆட்களை பிரேரேபிக்கவும், பிரேரேபிக்கப்பட்டவர்களை நிராகரிக்கவும் உரிமை.

தொழிற்சங்கத்தின் ஜனநாயக நடைமுறை, தேர்தல் முறை, முடிவு எடுக்கும் முறை, இவை தொழிற்சங்கத்தை கட்டுப்படுத்தும் அதிகாரத்தை, அங்கத்தினருக்கே அளிக்கிறது. இம்முறைகளிருக்கும்வரை இவ்வதிகாரம் இவர்கையைவிட்டுப் போகாது. (கேள்விகள் 12, 13 இவற்றைப் பார்க்கவும்)

9. கம்யூனிஸ்டுக் கட்சிக்கும், தொழிற்சங்கங்களுக்கும் உள்ள சம்பந்தம் என்ன ?

தொழிற்சங்கங்கள் கம்யூனிஸ்டுக் கட்சி காட்டும் வழியில் செல்கின்றன. ஏனெனில் கம்யூனிஸ்டு கட்சி காட்டும் வழியில் அவர்களுக்கு அசாத்ய நம்பிக்கை இருக்கிறது. இவ்வளவுக்கும் மொத்தம் தொழிற்சங்க அங்கத்தினரில் கம்யூனிஸ்டு அங்கத்தினர்கள் நூற்றுக்கு பத்துபேர்தான். இந்நம்பிக்கைக்கு முக்ய காரணம் ஒன்று இருக்கிறது. எல்லோரும் கம்யூனிஸ்டு கட்சியில் சேர முடியாது. தொழிலாளவர்க்கத்திற்கு அல்லும் பகலும் உழைத்து தொழிலாளர்களின் நம்பிக்கையைப் பெற்றவர்கள்; சோஷியலிஸத்தை நிலைநாட்டவும், தொடர்ந்து அதைக் காக்கவும் நடந்த போராட்டங்களில் புடம் போடப்பட்ட தொழிலாளர்கள்; இத்தகைய தொழிலாள மணிகளே கட்சியில் அங்கத்தினராக முடியும். இதனுல் என்ன ஆகிறது ? தொழிற்சங்கத்தில் திறமையாக வேலைசெய்யும் அங்கத்தினர்கள், சாதாரணமாகவே கம்யூனிஸ்டுக் கட்சியிலும் இருக்கிருர்கள்.

இதைப்பற்றி பேசும்பொழுது ஒருமுறை **ஸ்டாலின்** பின்வருமாறு கூறினுர் :—

"சமீபகாலத்தில் நமது கட்சியில் 2 லட்சம் தொழிலாளிகள் புதிதாகச் சேர்ந்திருக்கிருர்கள். இதில் கவனிக்கவேண்டியது அவர்கள் கட்சிக்குள் **(தாமாகவே தனிப்பட்ட முறையில்)**

'வரவில்லை' கட்சியிலில்லாத தொழிலாள மக்களால் கட்சிக்கு **'அனுப்பப்பட்டார்கள்'** இப்படிச் சொல்வதே பொருந்தும். ஏனெனில் புது அங்கத்தினரை கட்சிக்குள் எடுத்துக் கொள்வதற்கு சம்மதம் அளிப்பதில் தொழிலாளர்கள் பெரும்பங்கு எடுத்துக் கொண்டனர். அவர்களது சம்மதமின்றி புது அங்கத்தினர்களை கட்சியில் எடுத்துக்கொள்வது கிடையாது.

10. வேலைநிறுத்தங்கள் சட்டவிரோதமா?

கிடையாது. ஆனால் சோவியத் தொழிற்சாலைகள் எதற்காக நடத்தப்படுகின்றன? உபயோகத்திற்காக; லாபத்திற்காகவல்ல. தொழிற்சாலை உற்பத்தி நேரிடையாக சோவியத் மக்களின் வாழ்க்கைத் திட்டத்தை உயர்த்துகிறது. தேசப் பாதுகாப்பைக் கட்டுகிறது. சோவியத் வளர்ச்சியை சீர்குலைக்க விரும்புபவர்களே வேலைநிறுத்தங்களை கிளப்ப கிளர்ச்சி செய்வார்கள்.

ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் கூட்டு ஒப்பந்தம் என்று ஒன்று இருக்கிறது. அது தொழிற்சாலை நிர்வாகத்திற்கும், அங்கு வேலைசெய்யும் தொழிலாளர்களின் தொழிற்சங்கத்திற்கும் ஏற்படும் ஒப்பந்தம். இதில் நிபந்தனைகள் எதுவுமில்லை. இருபக்கத்தாரும் சுதந்திரமாகக் கூடி செய்யும் முடிவுகளே. பிரமாதமான பேரம் பேசி ஏற்படும் முடிவுகள் அல்ல இவ்வொப்பந்தம்; பேரம் பேசுவது நிர்வாகத்திற்கும் தொழிற்சங்கத்திற்கும் முரண்பாடு இருந்தால்தான் வேண்டி யிருக்கும்; ஆதலால் இதை ஒரு திட்டமெனலாம். தொழிலாளரும் நிர்வாகமும் அத்திட்டத்திற்கு தீர விவாதிக்கின்றனர்; அதன் நோக்கம் மக்கள் அனைவருக்கும் உபயோகப்படும் முறையில் தொழிற்சாலை தன் பங்கைசெய்யத் தவருது என்பதை நிச்சயப்படுத்திக்கொள்வதே. அதோடு அங்கு வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களின் நிலைமையை எவ்வளவு சிறப்பாக ஆக்கமுடியுமோ அவ்வளவுக்கு சிறப்பாக வைத்திருப்பதேயாகும்.

அகில தொழிற்சங்க மத்தியகமிட்டியின் காரியதரிசி—இந்தக் கமிட்டியே தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் முதன்மை பான செல்வாக்குப்பெற்ற ஸ்தாபனம். ஷ்வேர்னிக் என்பவர் இவ்வொப்பந்தத்தைப்பற்றி கீழ்க்கண்டவாறு கூறுகிருர்: "சோவியத் தொழிலாளர் செய்யும் ஒப்பந்தம் என்ன? யதார்த்தத்தில் அது தங்களுக்கும் தங்களுடன் வேலை செய்வோருக்கும் தாங்களாகவே நிர்ணயித்த திட்டங்களை நிறைவேற்றுவோமென்று தாங்களே கூறிக்கொள்ளும் உறுதிமொழி."

இதனல் தொழிலாளருக்கும், நிர்வாகத்திற்கும் தகராறுகள் ஏற்படவே செய்யாது என்று அர்த்தமாகாது. தகராறுகள் இருக்

கும்; ஆனால் அத்தகராறுகளை கவனிக்க விசேஷ ஏற்பாடுகளும் முறைகளும் இருக்கின்றன. (கேள்வி 43 பார்க்கவும்)

11. தொழிற்சங்கங்களின் பொதுவான அமைப்பு என்ன?

சோவியத் தொழிற்சங்க இயக்கத்தின் தலைமை ஸ்தாபனம், அகில யூனியன் தொழிற்சங்க காங்கிரஸ். குறிப்பிட்ட காலத்திற்கு ஒருமுறை அது கூடும்; பொதுவான தொழிற்சங்கக் கொள்கைகளை வகுக்கும்; அகில யூனியன் தொழிற்சங்க மத்தியக் கமிட்டியை தேர்ந்தெடுக்கும். இம்மத்தியக் கமிட்டியை பிரிட்டனில் உள்ள தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸ் ஜெனரல் கவுன்ஸிலை ஒத்தது.

ஆனாலும் தொழிற்சங்க காங்கிரஸைவிட அகில யூனியன் தொழிற் சங்க காங்கிரஸுக்கு அதிக அதிகாரம் உண்டு. தொழிற் சங்க காங்கிரஸ், அதனுடன் இணைக்கப்பட்டுள்ள தொழிற் சங்கங்களுக்கு சிபார்சுதான் செய்யமுடியுமே ஒழிய, அவைகளை கட்டுப்படுத்தும் முடிவுகள் செய்ய முடியாது. சோவியத் தொழிற்சங்க இயக்கத்தின் பொதுக் கொள்கைகளை, அலசிப் பார்த்து முடிவு செய்வது, அகில யூனியன் காங்கிரஸில்தான். சோவியத் சங்கங்கள் அதை நடைமுறையில் கொண்டுவரும். அதைப்போலவேதான் சில விதிகள். சங்கத்தில் பரிபூர்ண ஜனநாயகத்தை உறுதிப்படுத்தும் விதிகள் சில அகில யூனியன் காங்கிரஸில் நிறைவேற்றப்பட்டுள்ளன; அவை எல்லாசங்கங்களிலும் நடைமுறைக்குக் கொண்டு வரப்பட்டன.

மொத்தத்தில் சோவியத்தில் 162 தொழிற்சங்கங்களிருக்கின்றன. ஒவ்வொன்றிற்கும் அதனதன் மத்தியக்கமிட்டி யிருக்கிறது. காலத்திற்குக் காலம் நடைபெறும் அச்சங்ககாங்கிரஸில் இக்கமிட்டிக்குத் தேர்தல் நடக்கும். மத்தியக் கமிட்டிக்கு கீழ் தொகுதிக் கமிட்டிகள். இக்கமிட்டியை தேர்ந்தெடுப்பது தொகுதிக் காங்கிரஸில்.

கடைசியாக அந்தந்த தொழிற்சாலையில் வேலை செய்பவர்களை ஒன்றுதிரட்டி பேக்டரி கமிட்டிகள்; ஆபீஸ்கள், தொழிற்சாலை அல்லாத வேலை ஸ்தாபனங்கள், இங்கு வேலை செய்வோருக்கு ஸ்தல கமிட்டிகள். (கேள்விகள் 16, 18)

ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கத்திலும் ஸ்தாபனரீதியில் அது எத்தரமானதா யிருந்தாலும் பரவாயில்லை, ஒரு டெக்னிகல் (தொழில் நிபுணர்) தொகுதி இருக்கும்; அதில் டெக்னீஷியன்கள், போர்மென், மேனேஜர் போன்ற நிபுணத்வம் தேவையான தொழிலில் ஈடுபடுபவர்கள் எல்லோரும் இருப்பார்கள். இத்தொ

குதி தொழிலாளர்களுக்கும், தொழில் நிபுணர்களுக்கும் தொடர்பு ஏற்படுத்துகிறது. அதுவே அதன் முக்யம். தொழில் நிபுணர்களின் சமூக உணர்ச்சியை வளர்க்கிறது.

12. தொழிற்சங்க நிர்வாகிகள் எப்படி தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார்கள் ?

பதவிகளுக்கு அபேட்சகர்களை முதலில் பிரேரேபிக்கிறார்கள் இது தொழிற்சாலையில் தொழிலாளரின் ஜெனரல்பாடிக் கூட்டத்தில் நடக்கும்; தொழிற்சாலையில் தேர்தல் நடப்பது என்பது பேக்டரி கமிட்டி அல்லது ஸ்தலக் கமிட்டிக்கு நடந்தால்தான். அதற்கு மேலுள்ள கமிட்டிகளுக்கு தேர்தல் நடப்பதென்றால் பிரதிநிதிகள் கொண்ட தொழிற்சங்க மஹாநாடுகளிலோ அல்லது காங்கிரஸிலோதான்; மஹாநாட்டிற்கு வந்த பிரதிநிதிகள் தேர்தலுக்கு அபேட்சகரை பிரேரேபிப்பார்கள். 'இவரை நான் ஏன் பிரேரேபிக்கிறேன்' என்று காரணங்கள் கூறவேண்டும். (இது நம் தொழிற்சங்கங்களுக்குத் தேவையில்லை. பிரிட்டனிலும் அப்படித் தான்.)

மஹாநாடானாலும் சரி, காங்கிரஸானாலும் சரி, கூட்டமானாலும் சரி அவற்றிலுள்ள ஒவ்வொரு அங்கத்தினருக்கும் பிரேரேபிக்கமட்டுமல்ல, பிரேரேபிக்கப்பட்ட யாரையும் எதிர்க்கவும், குறைகூறவும் கூட உரிமையுண்டு. இந்த உரிமை சோவியத் ஸ்தாபனங்களில் மட்டுமே காணப்படுகிறது. இவ்வுரிமை தங்கு தடையின்றி நடைமுறையில் உபயோகிக்கப்பட்டும் வருகிறது. அதனால் தேர்தல் நடப்பதற்கு முன்னரே அபேட்சகரின் திறமை, குணாதிசயம் அனைத்தும் ஒன்றுவிடாமல் விவாதிக்கப்படுகிறது. தொழிற்சங்கக் கமிட்டி, தொழிற்சாலையின் எல்லாத் தொகுதிகளுக்கும் தேர்தலுக்குப் பலதினங்களுக்கு முன்பே தீவிரமான ரிப்போர்டிங் நடத்துகிறது. அங்கத்தினர்கள் தேர்தலில் பங்கு எடுத்துக்கொள்வதற்கும், விமர்சனம் செய்வதற்கும் இது உதவுகிறது. அப்பொழுது அவர்கள் தேர்தல் கூட்டத்திற்கு தயாராக வர முடிகிறது. பிறகு ரகசிய ஓட்டின்மூலம் தேர்தல் நடைபெறுகிறது. தனியான ஒரு அறையில் அதற்கென்று கூட்டம், அல்லது மஹாநாடு அல்லது காங்கிரஸ் இவையொன்றால் நியமிக்கப்பட்டவர்கள் ஓட்டுகளை எண்ணுகிறார்கள். சாதாரணமாக மொத்த அங்கத்தினர் எண்ணிக்கையில் நூற்றுக்கு 95 பேர் ஓட் செய்கின்றனர். மொத்தத்தில் மூன்றில் இரண்டு பங்கு அங்கத்தினர்களுக்குக் குறையாமல் ஓட் செய்தாகவேண்டும்.

தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட கமிட்டிகளும் ஆட்களும் அவர்களை தேர்ந்தெடுத்தஅங்கத்தினர்களுக்கு பதில்சொல்லியாகவேண்டும்.

அங்கத்தினர்கள் விரும்பியவற்றை நிறைவேற்ருவிடில் அந்த அங்கத்தினர்களின் பிரதிநிதியல்லவென்று தீர்மானித்து அவரை நீக்க அவர்களுக்கு உரிமையுண்டு.

13. தொழிற்சங்க நிர்வாகிகள் திருப்திகரமாக வேலை செய்யாவிடில் என்னுகும்?

தொழிற்சங்க விதிகளுக்கு மீறி நடப்பது, உற்பத்தி விஷயத்தில் போதிய கவனம் செலுத்தாமலிருப்பது, தொழிலாளர்களின் தேவைகளை அலட்சியம் செய்வது போன்று பல வழிகளில் தொழிற்சங்க நிர்வாகியின் வேலை தொழிலாளர்களுக்கு திருப்திகரமாயில்லாவிடில், அவர் பதவி முடிவதற்கு முன்பே அவர் நீக்கப்படலாம்; நீக்கப்பட்டவர் இடத்தில் புது ஆள் தேர்ந்தெடுக்கப்படலாம். தொழிற்சங்கக் கமிட்டிக்கும் இதே விதிதான்; திருப்திகரமாக வேலை நடக்காவிடில் கலைக்கப்பட்டு புதிய கமிட்டி ஏற்படுத்தப்படும்.

ஒரு நிர்வாகி நீக்கப்பட்டு, அல்லது ஒரு கமிட்டி கலைக்கப்பட்டு மறுதேர்தல் நடத்தவேண்டும் என்ற கோரிக்கைக்கு அந்நிர்வாகியையோ, அல்லது அக்கமிட்டியையோ தேர்ந்தெடுத்த தொகுதியின் அங்கத்தினருள் நூற்றுக்கு 33 பேருக்கு மேல் ஆதரவு வேண்டும்.

அதே காரணங்களுக்கு மேல் தொழிற்சங்க ஸ்தாபனங்கள் கீழ் ஸ்தாபனங்களை கலைத்து மறுதேர்தல் கேட்கலாம். ஒரு உதாரணம் எடுத்துக்கொள்வோம். ஒரு தொகுதிக் கமிட்டி அதற்குக் கீழுள்ள பேக்டரிக் கமிட்டி வேலை சரிவரச் செய்யவில்லையென்று கண்டால் அத்தொழிற்சாலையிலுள்ள தொழிலாளர்களை புதிய கமிட்டி தேர்ந்தெடுக்கச் சொல்லலாம்.

திரும்பியழைக்கும் அல்லது வெளியேறச் சொல்லும் உரிமை ஒரு ஒப்பில்லாத உரிமை. இது சோவியத்தால் அமுலுக்குக் கொண்டுவரப்பட்டது. இதனுல் அங்கத்தினர்களுக்கு அவர்களுடைய பிரதிநிதிகளை கட்டுப்படுத்த அதிகாரம் கிடைக்கிறது; தேர்தலானவர்கள் சரியாக நடந்துகொள்ளச் செய்கிறது. இது தொழிற்சங்கத் தேர்தல்களில் மட்டுமல்ல. எல்லா சோவியத் ஸ்தாபனங்களுக்கும் இந்த உரிமை கொடுக்கப்பட்டிருக்கிறது; 'சுப்ரீம்' சோவியத்திற்கு பிரதிநிதிகளாகத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டவர்களும் இதற்குக் கட்டுப்பட்டவர்களே.

14. அகில யூனியன் மத்யக்கமிட்டி எப்படி வேலை செய்கிறது?

அகில யூனியன் தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் குறிப்பிட்ட காலத்திற்கு ஒருமுறை கூடுகிறது. சாதாரணமாக இரண்டு வருஷங்க

ளுக்கு ஒருமுறை. வரும் இரண்டு வருஷங்களுக்கு தொழிற்சங்க இயக்கத்தின் பொதுக்கொள்கைகளை முடிவுசெய்யும். காங்கிரஸில் எடுத்துக்கொள்ளப்படும் விஷயங்கள், அதற்கு பிரதிநிதிகள் எண்ணிக்கை, (வழக்கமாக 2000 பேர்) அவர்களைத் தேர்ந்தெடுக்கும் முறை இவற்றையெல்லாம் அகிலயூனியன் மத்தியகமிட்டியே முடிவுசெய்யும்; இம்முடிவுகளை எல்லாத்தொழிற்சங்கங்களின் மத்தியக் கமிட்டிக்கும் காங்கிரஸ் கூடுவதற்கு மூன்று மாதங்களுக்கு முன்பே தெரிவிக்கவேண்டும். அடுத்த இரண்டு வருஷங்களுக்கு இந்த காங்கிரஸில் மத்தியக் கமிட்டியை தேர்ந்தெடுக்கிறார்கள். பணம் சம்பந்தமான விஷயங்களையும், வியாபார விஷயங்களையும் கவனிக்க பரிசீலனைக் கமிட்டியும் இதனுடனேயே தேர்ந்தெடுக்கப்படும்.

மத்தியக்கமிட்டி 2 கோடியே 30 லட்சம் தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதித்வம் கொண்டது. சோவியத் யூனியனின் பல தேசீய இனங்களிலிருந்தும் வரும் தொழிலாளிகள் தினசரி வேலைகளை கவனிக்கவும் கூடுவது என்பது இந்த பிரம்மாண்டமான ஸ்தாபனத்திற்கு சாத்யமல்ல. அதனால் மத்தியக்கமிட்டி சிறியதொரு நிர்வாகக் கமிட்டியையும் செக்ரடேரியட்டையும் தேர்ந்தெடுக்கிறது. இவை அன்றாட வேலைகளை கவனித்துக்கொள்ளும். மத்தியக் கமிட்டி மூன்று அல்லது நான்கு மாதங்களுக்கு ஒருமுறைமட்டுமே கூடும்.

மத்தியக்கமிட்டி அங்கத்தினர்கள் அப்பதவி நீடிக்கும் காலம் வரை முழுநேரம் வேலை செய்யும் நிர்வாகிகள். குறிப்பிட்ட காலத்திற்கு ஒருதரம் கூடும் கமிட்டிக் கூட்டத்திற்கு வருவதல்லாமல் ஒவ்வொரு அங்கத்தினருக்கும் வேறு முக்யமான வேலைகள் பல உண்டு. ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கத்தின் வேலையையும் பரிசீலனை செய்தல்; அவர்களின் வேலையில் உதவுதல்; தொழிலாளர் பாதுகாப்பு, சர்க்கார் சமூக இன்ஷ்யூரன்ஸ் கலை, கல்வி, கூலி, உற்பத்தி முதலிய விஷயங்களை கவனித்து வரும் கமிட்டிகள்—தொழிற்சங்க வேலையில் இவ்வேலை ஒரு பகுதி—இருக்கின்றன. அதில் இவர்கள் அங்கத்தினர்களாக இருந்து இவ்வேலைகளை நடத்தி வருதல்; இதுவல்லாமல்லாமல் பல தொழில் மந்திரிகள், சர்க்கார் திட்டமிடும் கமிட்டி இவர்களுக்கு யோசனைகொடுத்துதவ இந்த அங்கத்தினர்கள் அடிக்கடி அழைக்கப்படுகிறார்கள்.

15. தனித் தொழிற்சங்கங்கள் எப்படி அமைக்கப்படுகின்றன ?

ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கத்திற்கும் ஒருமத்தியக்கமிட்டி யிருக்கிறது. அதற்கு நிரந்தர ஆபீஸொன்று இருக்கிறது. இதற்கு ஒப்பிடக்கூடியது பிரிட்டனில் ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கத்திற்கும்

நேஷனல் எக்ஸிகுடிவ்' என்ற நிர்வாகக் கமிட்டியும் டெக்னிகல் சிப்பந்திகளும்.

ரஷ்ய தொழிற்சங்கங்கள், பிரிட்டிஷ் தொழிற்சங்கங்களைக் காட்டிலும், அதிகமான அளவிற்கு ஒரேமாதிரியாகவே அமைக்கப் பட்டிருக்கின்றன. (பிரிட்டிஷ்) தொழிற்சங்கங்களில், ஒவ்வொன் றுக்கும் உள்ள சட்டதிட்டங்கள், அங்கத்தினராவதற்கு உள்ள நிபந்தனைகள், நிர்வாகிகளைத் தேர்ந்தெடுக்கும் முறை—இவைக ளெல்லாம், அத்தொழிற்சங்கங்களின் நீண்ட சென்றகாலச் சரித்தி ரத்தை பிரதிபலிக்கின்றன. ஆனால் அவைகளின் இறுதிலக்ஷ்ய மெல்லாம் ஒன்றாக இருந்தாலும் கூட அவைகளெல்லாம் ஒரே அளவில் முன்னேறுவதற்கு முடிவதில்லை.

ரஷ்யாவின் 162 தொழிற்சங்கங்களில், ஒவ்வொன்றுக்கும், ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்திற்கொருமுறை அகிலயூனியன் காங்கிரஸ் கூடுகிறது இந்தக் காங்கிரஸ்தான் அச்சங்கத்திற்கு வழி காட்டு கிறது. அகிலயூனி ன் தொழிற்சங்க காங்கிரஸின் முடிவுகளின் படி, இந்த அகிலயூனியன் காங்கிரஸ் பொதுவான திட்டத்தை வகுக் கின்றது; ஒரு மத்யக்கமிட்டியையும் ஆடிட் கமிஷனையும் தேர்ந்தெ டுக்கின்றது. தினசரி வேலைகளுக்காக, மத்தியக் கமிட்டி ஒரு நிர் வாகக் கமிட்டியையும், செக்ரடேரியட்டையும் நியமிக்கின்றது.

16. தொழிற்சங்க பிராஞ்சுகள் எவ்வாறு ஏற்படுத்தப்படுகின்றன?

சோவியத் தொழிலாளர்கள் தொழில்வாரியாக ஸ்தாபனங்க ளில் அமைக்கப்படுகின்றனர். ஆதலால் ஒரு தொழில் ஸ்தாப னத்திலுள்ள எல்லா தொழிலாளர்களும் ஒரே சங்கத்தில் சேரு கின்றனர். இங்கிலாந்தில் உள்ளமாதிரி இங்கு பிராஞ்சுகள் ஏற்படுத்தப்படுவதில்லை. அதாவது நம் நாட்டில் பிரதேசவாரி யாக பிராஞ்சுகள் ஸ்தாபிக்கிறோம். அவைகளில் பல தொழிற் சாலைகளைச் சேர்ந்த தொழிலாளர்களும் இருக்கின்றனர்.

சோவியத் தொழிலாளர்கள் எங்கு வேலை செய்கின்றனரோ, அங்கேயேதான் அவர்கள் யூனியனில் அமைக்கப்படுகின்றனர். பேக்டரி கமிட்டி அல்லது "பேப்கோம்" என்ற ஸ்தாபனத்தில் பேக்டரியிலுள்ள ஒவ்வொரு பகுதித் தொழிலாளிகளிடமிருந்தும் ஒரு பிரதிநிதி யிருப்பார். அதுவே இங்கே நம் பிராஞ்சு கமிட்டி யைப்போல்.

ஆபீஸ்களிலும், சிறிய கம்பெனிகளிலும், தொழிலாளிகள் அங்குள்ள "மெஸ்ட்கோம்" அல்லது ஸ்தல கமிட்டிக்கு ஒரு பிரதி நிதியைத் தேர்ந்தெடுத்து அனுப்புவார்கள்.

17. ஒவ்வொரு "ஷாப்" அல்லது ஒவ்வொரு வேலைக்கு என்று அங்கே என்ன ஸ்தாபனம் இருக்கிறது?

ஒரு சோவியத் பேக்டரியில் ஒவ்வொரு ஷாப்புக்கும் ஒவ்வொரு தனிஸ்தாபனம் இருக்கின்றது. [ஷாப் என்பது ஒவ்வொரு பாக்டரியிலும் ஒரு பொருளின் ஒரு பாகத்தை உற்பத்தி செய்யும் சாலை.] அது பேக்டரி கமிட்டிக்குத் தன்னுடைய ஒரு பிரதிநிதியைத் தேர்ந்தெடுத்து அனுப்புகிறது.

100 தொழிலாளிகளுக்கும் அதிகமாயுள்ள ஷாப்பில் அவர்கள் ஒரு ஷாப் கமிட்டியை தேர்ந்தெடுக்கின்றனர். (1936-ல் அம்மாதிரி 39,153 ஷாப் கமிட்டிகள் இருந்தன.)

100 தொழிலாளிகளுக்கு குறைவாக உள்ள ஷாப்பில், தொழிலாளிகள் ஒரு தொழிற்சங்க ஆர்கனைசரையும், ஒரு சமூக ஆர்கனைசரையும், ஒரு லேபர் இன்ஸ்பெக்டரையும், ஒரு இன்ஷ்யூரன்ஸ் டெலிகேட்டையும் "விகித சச்சரவு கமிஷனுக்கு" ஒரு பிரதிநிதியையும் தேர்ந்தெடுக்கின்றனர். (இந்தக் கமிட்டி என்பது தொழிலாளிகளுக்கும் மேனேஜ்மெண்டுக்கும் ஏற்படும் அபிப்ராய பேதங்களைத் தீர்த்துவைக்கும் ஸ்தாபனம். கேள்வி 43 பார்க்க)

ஷாப் கமிட்டிகளும், ஆர்கனைசர்களும் பேக்டரி கமிட்டிக்குத் தவறுமல் ரிபோர்ட் அனுப்பி வரவேண்டும்.

தொழிற்சங்க ஸ்தாபனத்தில் பிரைமரி யூனிட் 'தொழிற்சங்க குரூப்' என்பதுதான். இதில் 5 லிருந்து 36 அங்கத்தினர்கள்வரை இருக்கின்றனர். அது தன்னுடைய ஆர்கனைசரைத் தேர்ந்தெடுக்கின்றது. 1936 ல் 4,13,777 குரூப் ஆர்கனைசர்கள் இருந்தனர். இந்த குரூப் ஆர்கனைசர்கள்தான் அந்தந்த ஷிப்டு அல்லது கேங்கின் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளுக்கும், சந்தா முதலிய தொகைகளை வசூல் செய்வதற்கும், புதிய அங்கத்தினர்களுக்குக் கார்டுகள் கொடுப்பதற்கும் பொறுப்பாளிகள்.

18. இந்தக் குரூப்புகள் கூட்டங்கள் போடுகின்றனவா? எத்தனை நாளைக் கொருதடவை?

இந்த தொழிற்சங்க குரூப்புகள் மாதமொரு முறையேனும் கூடுகின்றன. அவை சென்றமாதம் தாங்கள் போட்ட திட்டம் எவ்வளவு தூரம் வெற்றியடைந்திருக்கிறது, அடுத்த மாதத்திற்குப் போட வேண்டிய திட்டம் முதலியவைகளைப்பற்றி விவாதிப்பார்கள். அந்த பேக்டரியின் மேனேஜர் அல்லது போர்மென் ஒரு ரிபோர்ட் சமர்ப்பிப்பார். அந்தரிபோர்ட்டின் அடிப்படையில்தான் திட்டம் வகுப்பார்கள். அந்த மீட்டிங்கில் அவர்கள் செய்த வேலை

யைப் பற்றி விமர்சனமும் குற்றங் குறைகளும் கூறுவர். இது குறை கூற வேண்டும் என்பதற்காக செய்யப்படுவதல்ல. அங்கத்தினர்களுக்குள் பரிபூர்ண ஒத்துழைப்பு மனப்பான்மையில்தான் இவ்விமர்சனம் செய்யப்படுகின்றது. அதன்மூலம் தொழிலாளிகளின் கூட்டுமுறையில் கிடைத்த அனுபவம் மேல் கொண்டு உற்பத்தியைப் பெருக்குவதற்கு எல்லோருக்கும் உதவி செய்யும். இந்தக் கூட்டங்களின் முடிவுகள் மேனேஜரைக் கட்டுப்படுத்துவதில்லை, ஆனால், மேனேஜர் திறமையற்றவராகவும், தன்னுடைய தவறுகளை உணர்ந்து திருத்திக்கொள்ளாதவராகவும் இருந்தாரேயானால் தொழிற்சங்கம், அவரை நிர்ப்பந்தப்படுத்தி அம்முடிவுகளின்படி நடக்கச் செய்யலாம்.

அடிக்கடி ஒருமாதத்திற்கிடையிலேயே 'அட்—ஹாக்' (இடைக் கால) கூட்டங்கள் நடப்பதுண்டு. இது உற்பத்தியில் ஏதேனும் தவக்கம் ஏற்பட்டாலோ, அல்லது தவக்கம் ஏற்படப்போவதாகத் தெரிந்தாலோ, அதைப்பற்றி விவாதிப்பதற்கு கூட்டப்படுகின்றன. எல்லா உற்பத்தித் தடங்கல்களையும் நீக்குவதற்குத் தொழிலாளிகள் தாங்களாகவே முன்கை எடுத்து வேலை செய்வதற்கு திட்டம் போடுவதே இக்கூட்டங்களின் முக்யவேலை.

தவிர, அரசியல் சம்பவங்களைப்பற்றி விவாதிப்பதற்கும் இக் கூட்டங்கள் கூட்டப்படுகின்றன. ஏனெனில் அப்பொழுதுதான் தொழிலாளிகள் அந்த அரசியல் சம்பவங்களின் மேல் தங்களுடைய அபிப்ராயங்களைத் தெரிவிக்க முடியும்.

தொழிற்சங்க குரூப்புகளும், வகுப்புகள் நடத்துகின்றன.

19. எல்லா தொழிற்சங்கக் கூட்டங்களுக்கும் எல்லா தொழிலாளிகளும் வருகின்றனரா?

எப்பொழுதும் அட்டெண்டென்ஸ் ஏறக்குறைய 100 சத விகிதம்தான். (வியாதியாயிருக்கும் தொழிலாளிகள், ஏதாவது அவசரவேலையாக சென்றிருக்கும் தொழிலாளிகள் தவிர)

20. அங்கத்தினர் சந்தா எவ்வாறு?

ஒரு புதிய அங்கத்தினர், பிரவேசக் கட்டணமாகத் தன்னுடைய மாத வரும்படியில் 1 சத விகிதம் (நூற்றில் ஒரு பாகம்) கொடுக்கவேண்டும். அதற்குப் பின் அவர் மாதாமாதம் தன்னுடைய வரும்படியில் $1\frac{1}{2}$ சத விகிதம் கொடுக்கவேண்டும். ஒரு தொழிலாளி தன்னுடைய வேலை மாற்றத்தின் காரணமாக வேறு யூனியனில் சேரவேண்டியேற்பட்டால், மறுபடியும் அவர் அந்தப்

புதிய யூனியனுக்கு பிரவேசக் கட்டணம் செலுத்தவேண்டிய தில்லை.

ரஷ்யாவிலுள்ள வெளிநாட்டுத் தொழிலாளிகளும் ரஷ்யாவில் தொழிற்சங்கங்களில் சேர உரிமையுள்ளவர்கள். ஆனல் அவர்கள் பிரவேசக் கட்டணம் செலுத்தவேண்டியதில்லை. கட்டணங்களெல்லாம், அந்தக் குரூப்பில் கடடணம் வசூலிப்பதற்கென நியமிக்சப்பட்டிருக்கும் தோழரிடம் கொடுக்கவேண்டும். அவர் பேக்டரி கமிட்டியிடம் அந்தத் தொகையை செலுத்தி, அதற்கு சங்கத்தின் ரசீது பெற்றுக்கொள்வர்.

21. அங்கத்தினர் சந்தாத் தொகையைத் தவிர வேறு வரும்படிகள் தொழிற்சங்கங்களுக்கு உண்டா?

ஆம். அந்த ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிற்சங்க சமிட்டியின் ஆபீஸ் நிர்வாகச் சிலவு, இன்னும் மற்ற சிலவுகள் முதலியவைகளுக்கு அந்தந்த பேக்டரிகளே நன்கொடை யளிக்கின்றன. இந்த நன்கொடை, அந்த பேக்டரியில் எவ்வளவு சம்பளம் கொடுக்கப்படுகின்றதோ, அதில் 2 சத விகிதம் கொடுக்கவேண்டுமென சட்டம் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளது. (1936–ல் அங்கத்தினர் சந்தா தொகை சுமார் 500 மிலியன் ரூபிள் ஆயிற்று. பேக்டரி நன்கொடைகள் 1000 மிலியன் ரூபிளுக்கும் அதிகமாயிற்று)

பேக்டரி கமிட்டிகள், தாங்கள் பிரதிநிதித்வம் வகிக்கும் தொழிலாளர்களின் அனுமதியுடன், ஒரு குறிப்பிட்ட காரியத்திற்காக பிரத்யேகமான கட்டணங்களும் தொழிலாளிகளுக்கு விதிக்கலாம். உதாரணமாக, குழந்தை சம்ரக்ஷணை சாலை கட்டுவதற்கோ அல்லது ஒரு ஓய்வுவிடுதி கட்டுவதற்கோ இருக்கலாம்.

22. தொழிலாளர்கள் இன்ஷ்யூரன்ஸ் நிதிக்கு பணம் கொடுக்கிறார்களா?

1934–ம் வருஷத்திலிருந்து சர்க்கார் சமூக இன்ஷ்யூரன்ஸை தொழிற்சங்கங்களே நிர்வகிக்கின்றன. இந்த நிதிக்கு தொழிலாளர்கள் ஒன்றுமே கொடுப்பதில்லை.

தொழிற்சாலைகள், வேலைஸ்தலங்கள், இவற்றின் நிர்வாகங்களிடமிருந்தே வசூலிக்கப்படுகிறது. அவர்களது "நிதி" கூலியில் நூற்றுக்கு சுமார் 4 லிருந்து 10 வரை இந்நிதிக்கென்று கொடுக்கின்றனர்.

["கூலி நிதி" என்பது ஒவ்வொரு பேக்டரியிலும் தொழிலாளர்களுக்கென்று, ஒதுக்கப்பட்டு வைக்கப்படும் தொகை. இந்த

'கூலி நிதி' பட்டுவாடா செய்யப்படும் கூலியைவிட அதிகமாகவே இருக்கும்.]

1929 ம் வருஷத்திலிருந்து இந்நிதி எப்படி அதிகரித்திருக்கிறது பார்த்தீர்களா?

1929	13270	லட்சம் ரூபிள்
1933	48000	,,
1936	80750	,,
1941	1,00,000	,,

23. இந்த நிதியிலிருந்து என்னென்ன உதவிகள் அளிக்கப்படுகின்றன?

வயதானவர்கள்; நோயினால் வேலைக்கு ஆகாதவர்கள்; விபத்தினால் வேலைக்கு ஆகாதவர்கள்; தொழிற்சங்கவாதிகள் ஆனாலும் சரி, தொழிற்சங்கவாதிகள் அல்லாவிடினும் சரி, இவர்களுக்கு ஜீவனோபாயம் உத்திரவாதமளிக்கிறது.

சர்க்கார் சமூக இன்ஷ்யூரன்ஸிலிருந்து கொடுக்கப்படும் பென்ஷன் இன்னும் இதர உதவிகளில் தொழிற்சங்க வாதிகள் அல்லாதவரைக் காட்டிலும் தொழிற்சங்கவாதிகளுக்கு அதிகம்; தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கும் கலைவசதிகளிலும், மற்ற சௌகரியங்களிலும் அப்படியேதான்; சுகவாசஸ்தலங்களிலும் ஓய்வு விடுதிகளிலும் தொழிற்சங்கவாதிகளுக்கு முன் கூட்டியே இடங்கள் ஒதுக்கி வைக்கப்படும்.

26 வருஷ சர்வீஸான ஆண்கள் 60 வயது ஆனால் பென்ஷனுக்கு உரிமையுண்டு; பென்ஷன் அவர் சராசரிக் கூலியில் பாதிக்கு மேல் (நூற்றுக்கு 50 விருந்து 60 வரை) இருக்கும் பெண்களுக்கு 20 வருட சர்வீஸிருந்தால் 55 வது வயதிலேயே பென்ஷன்.

ரிடையர் ஆகவேண்டுமென்று கட்டாயமில்லை. பென்ஷன் வாங்கும் வயோதிகர்களும் விரும்பினால் தொடர்ந்து வேலை செய்யலாம்; அப்படி வேலை செய்பவர்களுக்கு கூலியும், அதற்கு மேல் பென்ஷனும் கிடைக்கும். பென்ஷன் என்பது உண்மையாக உழைத்ததற்கு அவருடைய சகதொழிலாளர்கள் கொடுக்கும் பரிசாகக் கருதப்படுகிறது.

ஒரு தொழிலாளிக்கு அங்கஹீனம் ஏற்பட்டு வேலை செய்ய இயலாத நிலைமை ஏற்பட்டால், சாதாரண பென்ஷனுக்கு மேல் அவ்விபத்து ஏற்படுமுன் வேலைசெய்த வேலை ஸ்தாபனத்தில் எவ்வளவு வருஷம் வேலைசெய்தார் என்று பார்த்து அதற்குத் தகுந்

தாற்போல் சேர்த்துக் கொடுக்கிறார்கள்; பூமிக்குள் வேலை செய்ப வர்கள், பாஷாண சம்பந்தப்பட்ட தொழிலில் வேலை செய்பவர் கள் இவர்களுக்கெல்லாம் அதிக சம்பளம்; 20 வயதுக்கு முன்பு வேலை செய்யமுடியாத உடல் நிலை வந்தாலும், வேலையிலிருக்கும் போது விபத்து வந்தாலும் அவர்களுடைய சர்வீஸை கணக்கெடுக் காமலே பென்ஷன் கொடுக்கப்படும்.

பெரும்பாலோரான தொழிலாளிகள் வியாதி உதவிக்கு தங்க ளுடைய சராசரி சம்பளம் பெறுகின்றனர். இது நோய் வந்த தினத்திலிருந்து சரியாக குணமடையும் தினம்வரை கொடுக்கப் படும்; குணமடையவில்லையென்றால் "இனி குணமாகாது வேலை செய்ய முடியாது" என்று முடிவு செய்யும்வரை சிகிச்சை உதவி கொடுத்து வருவார்கள். அப்படி முடிவு செய்தவுடன் வேலைக்கு ஆகாதவர் பென்ஷன் பெறுவார்கள்.

தொழிற்சங்கவாதிகள் எல்லோருக்கும் இலவச சிகிச்சை சர்க்கார் ஆஸ்பத்திரிகளில் கிடைக்கும்; மருந்து கொடுக்கும் இடங் களிலும், அங்கிருந்தே சிகிச்சை பெறும் ஆஸ்பத்திரிகளிலும், அவ சியமிருந்தால் வீட்டிற்கு வந்தும் இலவச சிகிச்சை கொடுக்கப்படு கிறது. தனி ஆட்களுக்கு அளிக்கும் இவ்வசதி அல்லாமல் தொழிற் சங்கம் பொதுவாக தொழிலாளர்கள் அனைவருக்கும் உபயோக மாகும் சுகவாசஸ்தலங்கள், ஓய்வு விடுதிகள் சர்க்கார் சமூக இன் ஷ்யூரன்ஸ் நிதியிலிருந்து கட்டுகிறார்கள்.

சோவியத் அரசியல் அமைப்பின் 119-ம் பிரிவின் வாசகம் கீழ்கண்டவாறு:—"தொழிலாளர்களுக்காக சோவியத்தெங்கும் சுகவாசஸ்தலங்களும், ஓய்வு விடுதிகளும், கிளப்புகளும் கட்டப் பட்டிருக்கிறது; தொழிலாளர்களுக்கு ஓய்வும் ஒழிவும் உறுதி செய்வதற்கே இவ்வேற்பாடுகள் செய்யப்படுகின்றன.

"இவ்வளவையும் கட்டுவதற்கு தொழிலாளர்கள் தாங்களா கவேதான் தங்கள் தொழிற்சங்கங்களின் மூலம் திட்டமிடுகிறார் கள். உதாரணமாக ஒருகாலத்தில் ரஷ்யப் பிரபுக்களின் அரண் மனைகளாக கிரிமியாவின் அழகிய கரையில் விளங்கிய மாடமாளி கைகள் சுகவாசஸ்தலங்களாகவும், நோயில் குணப்பட்டவர்கள் ஓய்வெடுக்கும் ஸ்தலங்களாகவும் மாற்றப்பட்டிருக்கின்றன; இது பல தொழிற்சங்கங்களின் வேலை. இன்றோ அவை அனைத்தும் நாசம் செய்யப்பட்டிருக்கின்றன. அவற்றை நாஜிப்படைகள் வாசஸ்தலமாக உபயோகிக்க முடியாதல்லவா?

இதனால் சமூகத்திற்கு எவ்வளவு சகாயம் தெரியுமா! சராசரி ஒவ்வொரு சோவியத் தொழிலாளிக்கும் இதிலிருந்துமட்டும் கிடைக் கும் உதவியே இதை எடுத்துக் காட்டும். 1929-ம் வருஷம் 121

ரூபிள்; 1933ம் வருஷம் 216 ரூபிள்; 1936ம் வருஷம் 346 ரூபிள். அதற்குப் பிறகும் இச்சகாயம் வருஷத்திற்கு வருஷம் யுத்தம் வரை அதிகரித்துக்கொண்டே போயிருக்கிறது.

24. பிரசவ வசதியைப்பற்றி என்ன?

சோவியத் சர்க்கார் குழந்தைகளை விலை மதிக்கமுடியாத செல்வமாகக் கருதி வருகின்றனர்; ஆகலால் பெண்கள் கலை வாழ்க்கை, அரசியல் வாழ்க்கை இவற்றில் பங்கு எடுத்துக்கொள்வதும், செய்யவேண்டிய வேலையையும் செய்வதும் அல்லாமல், அத்துடன் தாயின் பொறுப்பையும் சேர்க்குமாறு சோவியத் சர்க்கார் எல்லா சிரத்தையையும் எடுத்துக்கொள்கின்றனர்; கூடிய உதவியும் கொடுக்கின்றனர். பிள்ளைப் பேறுக்கு முன்பு 35 தினங்களும், பிறகு 28 தினங்களும் கூலியுடன் விடுமுறை; வைத்திய உதவி, வீட்டிலானாலும் ஆஸ்பத்திரியானாலும், வேறெவ்வித சிகிச்சை செய்திருந்தாலும் எல்லாம் இலவசம். திரும்பவும் அப்பெண் வேலைக்கு வரும்பொழுது பச்சிளங்குழந்தைகளுக்கு பால் கொடுத்துத்தாலாட்டும் இடத்தில் விட்டு வேலைக்கு வருவாள்; பின்னர் குழந்தை கொஞ்சம் பெரிதானவுடன் நர்ஸரிப் பள்ளிக்கூடத்தில் விட்டுவருவாள்; நர்ஸரி அவள் வேலைசெய்யும் இடத்திலேயே, அதைச் சேர்ந்திருக்கும்; அதில் சமீபகாலம் வரை கண்டுபிடிக்கப்பட்ட எல்லா நூதன விஞ்ஞானமுறைகளும் தனது குழந்தையின் நலனுக்கு உபயோகப்படுத்தப்படும் என்பதை அவள் உணர்வாள்.

25. தொழிற்சங்கங்கள் அதன் பெண் அங்கத்தினர்களுக்கு இன்னும் ஏதாவது செய்கின்றதா?

பச்சிளங் குழந்தைகளுக்கு பால் ஊட்டும் இடங்கள், பேக்டரி உணவுச் சாலை, பள்ளிக்கூடங்கள் தொழிற்சங்கங்களால் அமைக்கப்பட்டு, அவைகளாலேயே நடத்தப்படுகின்றன; இவை கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் முடிவுசெய்தே அமைக்கப்படுகின்றன. பாலூட்டுமிடத்தில் குழந்தைகளை விட்டுவந்த தாய்மார் அக்குழந்தைகளுக்கு பாலூட்டவும் கவனித்துக்கொள்ளவும் வேண்டியபோதெல்லாம் போகலாம்; அதற்காக சம்பளம் பிடிப்பதில்லை. கர்ப்ப ஸ்திரீகள், விதவைகள், கல்யாணமாகாத பெண்கள், கையில் வருஷம் கூட ஆகாத குழந்தையுடன் இருந்தால் அவர்கள், இவர்கள் யாருமே எக்காரணத்தைக் கொண்டும் நீக்கக்கூடாது. தொழிற்சங்க தொழில் இன்ஸ்பெக்டரின் அனுமதியுடன்தான் செய்யலாம். விதவைகள், ஒரு வருஷத்திற்கும் சிறிய குழந்தைகளையுடைய கல்யாணமாகாத பெண்கள், இவர்களின் வீடுகள் காலி செய்யப்பட மாட்டாது,

அப்படியும் குழந்தைபெற்ற விதவையோ அல்லது கல்யாண மாகாத பெண்ணோ வேலையிலிருந்து நீக்கப்பட்டாலும், அவர்க ளுடைய குழந்தைகள் சிசுபரிபாலன இடங்களிலிருந்து—நர்ஸரியி லிருந்தாலும்கூட—அகற்றப்படக்கூடாது; அவர்கள் வேறு எங்கா வது வேலை பெறும்வரை, அவர்கள் நீக்கப்பட்ட தொழிற்சாலை யைச்சேர்ந்த சிசுபரிபாலன ஸ்தலத்திலேயே அவர்கள் குழந்தை கள் பரிபாலிக்கப்படும்.

26. கல்விக்கு தொழிற்சங்கங்கள் ஏற்பாடு செய்கின்றனவா?

அநேகமாக எல்லாப் பெரிய தொழிற்சாலைகளிலும் தொழில் பயிற்சிப் பள்ளிக்கூடங்களிருக்கின்றன; அதில் தொழிலாளர் கள் பயிற்சி பெறலாம்; தங்கள் வேலைத்திறனை அபிவிருத்தி செய்துகொள்ளலாம். அதற்குப் பணம் தொழிற்சங்க நிதியிலி ருந்தும், சர்க்கார் சமூக இன்ஷ்யூரன்ஸ் நிதியிலிருந்தும்தான்; இதற்காக எவ்வளவு செலவுசெய்யலாம் என்பதை பேக்டரிக் கமிட்டி முடிவுசெய்து ஒதுக்கி வைக்கும்.

சர்க்கார் நடத்தும் பயிற்சிப் பள்ளிக்கூடங்களுக்கும் சர்வ கலாசாலைகளுக்கும் மாணவர்கள் சென்று படித்து வர பேக்டரி கமிட்டிகள் பணஉதவி செய்யலாம்.

ஒவ்வொரு ஸ்தலத்திலும், தேசம் பூராவும் தொழிற் சங்கங் கள் அருமையான பொழுதுபோக்கும் கிளப்புகள், வாசகசாலை கள் கட்டியிருக்கின்றன. 1923-ம் வருஷத்திலிருந்து 1937-ம் வருஷத்திற்குள் 2000 ஆயிருந்த கிளப்புகள் 6000 ஆக அதிகரித் தன; 35லட்சம் புஸ்தகங்கள் கொண்ட 2000வாசகசாலைகள், 420 லட்சம் புஸ்தகங்கள் கொண்ட 13 ஆயிரம் வாசகசாலைகளாக அதிகரித்தன. அங்கத்தினர்களின் பொழுதுபோக்குக்கும், கலானு பவத்திற்கும் வளர்ந்துவருவனவும், நாடெங்கும் பரந்தவருவனவு மான ஏற்பாடுகளை தொழிற்சங்கங்கள் செய்திருக்கின்றன. கூடிப் பாடுதல், நாடக சபைகள், சினிமா படங்கள் போன்று பல கலாநடவடிக்கைகள். இதில் லட்சக்கணக்கான மக்கள் பங் கெடுத்துக்கொள்கின்றனர்.

1936-ம் வருஷம் நூறுகோடி ரூபிள் கல்விக்கும் கலைக்குமே செலவு செய்தனர்; இது தொழிற்சங்க வரும்படியில் பாதிக்கு மேல். அதேவருஷத்தில் இதற்காக சர்க்கார் சமூக இன்ஷ்யூரன்ஸி லிருந்தும் 6110லட்சம் ரூபிள் ஒதுக்கி வைத்தது.

27. தொழிற்சங்கங்கள் விளையாட்டுகளுக்கு ஏற்பாடு செய்கின் றனவா?

ரஷ்யவாழ்க்கை முழுக்க முழுக்க விளையாட்டுகள்; பலவித

விளையாட்டுகள்; அநேகமாக மக்கள் அனைவரும் அதில் பங்கெடுத்துக்கொள்கின்றனர்; எல்லாவிதமான விளையாட்டுகளையும் ஏற்பாடு செய்யும் பல பொழுதுபோக்குக் கிளப்புகளிருக்கின்றன—காலடிப் பந்து (ஆங்கிலத்தில் "புட்பால்" இது சோவியத்தில் எல்லோராலும் விரும்பப்படுகிற விளையாட்டு) டென்னிஸ், நீச்சல் போட்டிப் பந்தயங்கள், பனிகால விளையாட்டுகள், தேகப்பயிற்சி முதலியவை; இவையனைத்தும் தொழிற்சங்கங்களால் ஏற்படுத்தப்படுகின்றன. தொழிற்சங்கங்கள் பெரிய விளையாட்டுச் சாலைகள் (ஸ்டேடியம்) கட்டியிருச்கின்றன; அதன் அங்கத்தினர்கள் விளையாட்டிற்கு மைதானங்கள் ஏற்பாடு செய்கின்றனர். இதோடு சோவியத் சர்க்காரும் விளையாட்டுகள் அதிகரிக்க ஊக்கமூட்டுவதற்கும், அவற்றிற்கு ஏற்பாடுகள் செய்யவும் நிறைய பணம் செலவு செய்திருக்கின்றனர்; ஒரு உதாரணம் 1937-ம் வருஷம் விளையாட்டிற்குமட்டும் 5கோடி ரூபிள் செலவு செய்தனர்; அது போதாதென்று தொழிற்சங்கங்களும் அதே விளையாட்டிற்கு பணம் ஒதுக்கிவைத்தன. 1932 விருந்து 36 வரை ஐந்துவருடத்தில் இதில் செலவு 3 கோடியே 900 லட்சம் ரூபிள்.

28. தொழிற்சங்க நிர்வாகிகளுக்கு சம்பளர் உண்டா?

ஆம். தொழிற் சங்கத்தின் வேலைகளே பலவிதம்; அதிகமும் கூட. ஆதலால் அதிக எண்ணிக்கையான முழுநேரம் வேலை செய்பவர்களைச் சம்பளம் கொடுத்து வைக்க வேண்டியிருக்கிறது.

1935-ம் வருஷம் அவர்களுடைய எண்ணிக்கை 30,000 என்பது வெப் தம்பதிகளின் (சோவியத் கம்யூனிஸம் என்ற புஸ்தகம் எழுதியவர்கள்) உத்தேசம். அகில யூனியன் மத்தியக் கமிட்டி இவ்வெண்ணிக்கையை எவ்வளவு குறைக்கமுடியுமோ அவ்வளவுக்கு குறைக்க முயற்சி செய்தது; செய்தும் நிலைமை இப்படித்தான்; இம்முயற்சிக்குக் காரணம் திறனுடன் தொழில் செய்வோரின் எண்ணிக்கை குறைவாக இருந்ததே.

இவர்களுக்கு எல்லாப் பிரயாணச் செலவும் கொடுக்கப்படுகிறது; மிக சிறந்த திறமைகொண்ட தொழிலாளிக்கு கொடுக்கப்படும் கூலி அளவுக்கு இருக்கும் இவர்களுக்கு கொடுக்கும் கூலி,

முழுநேரம் வேலைசெய்யும் தொழிற்சங்க உத்தியோகஸ்தர்களன்றி; கூலியின்றி, தங்கள் ஓய்வு நேரத்தில் வேலை செய்வோர்களும் இருக்கின்றனர்; அது ஒரு எளிய பட்டாளம் மாதிரித்தான்; 50 லட்சம் பேர்வரை இருக்கின்றனர்.

29. கூலி எப்படி நிர்ணயம் செய்யப்படுகிறது?

சோவியத்தில் எதையும் திட்டமிட்டுத்தான் செய்கின்ற

னர்; எல்லாவற்றையும் போலவே கூலியையும் திட்டமிடுகின்றனர்; உற்பத்தித் திட்டத்தின் ஒரு பகுதியாகவே எந்த ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்தில் கொடுக்கப்படும் மொத்தக் கூலித்தொகையுப் முடிவு செய்யப்படுகிறது; நாட்டின் பொருளாதார வளர்ச்சிக்கு பொதுவான திட்டம் தொடர்ச்சியாக வரும் ஐந்து வருடத்திட்டங்கள்; முதல் ஐந்துவருடத்திட்டம் 1928-ல் ஆரம்பித்தது. மூன்ருவது 1938-ல் ஆரம்பித்தது. பிறகு வருஷாந்திரத்திட்டங்கள் இருக்கின்றன; அத்துடன் மூன்று மாதத்திட்டங்களுமிருக்கின்றன, இதில் கூலி நிதியைப் பற்றிதான் முக்யமாக முடிவுகள் செய்வார்கள்.

இத்திட்டங்கள் முதலில் சர்க்கார் திட்டமிடும் கமிஷனல் (ஸ்டேட் பிளேனிங் கமிஷனல்) வகுக்கப்படுகின்றன; இக்கமிஷனுக்கு 'காஸ்பிளான்' என்று அழைப்பார்கள். அகில யூனியன் தொழிற்சங்க மத்யக்கமிட்டியினுடன் தீரக்கலந்தே அதை வகுக்கின்றனர்; வகுக்கப்பட்ட இத்திட்டம் தொழிற்சாலைகளின் மத்திய பொருளாதார போர்டுகளுக்கு சுற்றி அனுப்பப்படுகின்றன; ஒவ்வொரு தொழிற்சாலை, வேலை ஸ்தலம் இவற்றின் நிர்வாக போர்டுக்கும் அனுப்பப்படுகின்றன.

சுற்றி அனுப்பிய இத்திட்டம் ஒவ்வொரு கட்டத்திலும் வெகு நுட்பமாக விவாதிக்கப்படுகிறது. பிறகு அது 'காஸ்பிளானு'க்கு திருப்பி யனுப்பப்படுகிறது. அத்துடன் யோசனைகளும் விமர்சனங்களும் சேர்த்து அனுப்புகின்றனர். இவற்றை யெல்லாம் வைத்துக்கொண்டு இதன் அடிப்படையில்தான் முடிவான திட்டம் வகுக்கப்படுகிறது.

தொழிற் சங்கங்களை கலந்துகொண்டே 'கூலி நிதி'யின் தொகையும் முடிவு செய்யப்படுகிறது. பேக்டரிக் கமிட்டிகள், மத்தியக் கமிட்டிகள், வட்டாரக் கமிட்டிகள் இவற்றுடனும் கூடி ஆலோசிக்கின்றனர். கூலித் தொகையை முடிவு செய்வதில், மொத்த உபயோகப்பொருளின் மதிப்பும் மொத்தக் கூலிநிதியின் தொகையும் சரி சமமாக இருக்கின்ருற்போல் பார்த்துக்கொள்கின்றனர். உற்பத்தி அதிகரித்தால் கூலியும் அதிகரிக்கிறது. உற்பத்தி செய்யும் பொருளின் மதிப்புக்கு ஏற்ப, உற்பத்தி சாலைகளுக்கு "டர்ன் ஓவர்" வரி விதிப்பதின் மூலம் மொத்தம் கூலித் தொகைக்கும், உற்பத்திக்கும் உள்ள சமத்வத்தை பெறுகின்றனர்,

இங்ஙனம் மொத்தகூலி நிதித்தொகையில் எவ்வளவுபாகத்தை தனது வருமானத்திலிருந்து தான் கொடுக்க வேண்டுமென்பதை ஒவ்வொரு பேக்டரியும் முன்கூட்டியே உணரும். அது பேக்டரிக் கூட்டு—இது நிர்வாகத்திற்கும் தொழிற் சங்கத்திற்கும் இடையே

ஏற்படும் ஒப்பந்தம் (கேள்வி 42-ப் பார்க்க).—ஒப்பந்தத்திலும் சேர்க்கப்படுகிறது; கூட்டு ஒப்பந்தம் அந்தத் தொழிற்சாலைக ளுக்கு அங்கு வேலை செய்வோரின் ஜெனரல்பாடி கூட்டத்தில் விவாதிக்கப்பட்டே முடிவான திட்டமாக்கப்படுகிறது.

30. எல்லாத் தொழிலாளிகளும் ஒரேதரமான கூலி பெறுகின் றனரா?

இல்லை. சோஷியலிஸ்ட் சமூகம் கடைபிடிக்கும் கொள்கை ஒவ்வொருவரும் திறமைக்குத் தகுந்த வேலை, ஒவ்வொருவருக்கும் வேலைக்குத் தகுந்த கூலி. திறமையான உழைப்பிற்கு, திறமை யற்ற உழைப்பைக் காட்டிலும் அதிகக் கூலி; விசேஷத் திறமை காண்பிக்கும் தொழிலாளர்களுக்கு விசேஷ போனஸும் கொடுக் கப்படுகின்றன.

சாத்யப்படும் எல்லா இடங்களிலும் ஏதாவது ஒரு முறையில் பீஸ்வேலைக் கூலி நடைமுறையிலிருக்கிறது. நிர்வாகம் நினைத்த வாறு கூலி விகிதத்தை மாற்ற முடியாது; ஆதலால் அதிக உற் பத்தியின் பலனை தொழிலாளர்கள் அடைகின்றனர்; யந்திரங் களை உபயோகிக்கும் முறையிலோ, அல்லது யந்திரத்திலேயோ புதியபுதிய அபிவிருத்திகளை தொழிலாளர்கள் கண்டுபிடித்து நடைமுறைக்குக் கொண்டு வருகிறார்கள்; அதன் பலனும் அவர்க ளுக்கேதான் போகிறது. உற்பத்தி அதிகரிக்க அதிகரிக்க வாழ்க் கை திட்டமும் உயருகிறது. இது கூட்டு உற்பத்திக்கு ஊக்கமளிக் கிறது; இதோடு பீஸ் வேலைக் கூலி தனிப்பட்டவர்களின் உற்பத் திக்கு ஊக்கமூட்டுகிறது. (பீஸ்வேலைக் கூலி கேள்விகள் 33, 34 பார்க்க)

சோவியத்யூனியனில் யாருமே இதரர்களை, திறமையில் தனக் கீழ்தரப்பட்டவர்களை, சுரண்டுவதற்கு தன்பணத்தை உபயோகப் படுத்த முடியாது; அவர் சிறிது சிறப்பாக வாழமுடியும்; ஆனால் உற்பத்தி சாதனங்கள் எதுவும்—நிலங்களோ, தொழிற்சாலைக ளோ, லாரிகளோ—வாங்க முடியாது; அதற்கு வழியில்லை. உற் பத்தி சாதனங்கள் அனைத்தும், மக்கள் எல்லோரையும் சேர்ந்தது; அவை வாங்குவதற்கும் விற்பதற்கும் அல்ல.

உற்பத்திவேக அதிகரிப்பிற்கும், வேலைத்திறனுக்கும் கொடுக் கப்படும் விசேஷப் பரிசுகள் தொழிலாளிகளுக்கு மேலுமொரு தூண்டுதலாக இருக்கின்றன. அதனால் உற்பத்தி அமோகமாக பெருக ஏதுவாகிறது, இம்மாதிரியே நாட்டின் செல்வம் அதிக ரித்துக்கொண்டுபோனால், சோஷியலிஸத்திலிருந்து கம்யூனிஸத் திற்கு மாறுவதற்கு அடிப்படை ஏற்படுகிறது.

கம்யூனிஸ்டு சமூகத்தில் பின்பற்றும் அடிப்படைக் கொள்கை என்ன! ஒவ்வொருவரும் தங்கள் திறமைக்குத் தகுந்தாற்போலும், ஒவ்வொருவருக்கும் அவர்கள் தேவைக்குத் தகுந்தாற்போலும்''. அமோகமான உற்பத்தி அதிகரித்ததின் அடிப்படையிலே தான் இக்கொள்கை இருக்கமுடியும்; அதாவது இன்று உலகத்தில் எந்த நாட்டிலிருக்கும் செல்வத்தைக் காட்டிலும் அளவிடமுடியாத மடங்கு அதிக செல்வம் பெருகிய சமூகம். அதன் அர்த்தம் என்ன! சமூகத்திலிருக்கும் ஒவ்வொருவருடைய உற்பத்தி வேகத்தை, சோஷியலிஸத்தின் கீழ் பெற்றுள்ள அளவிற்கும் மேலும்கூட பலமடங்கு அதிகரிக்கச் செய்யவேண்டும்.

உண்மையில் சோவியத் மக்களின் இந்த லட்சியம் எல்லோருக்கும் உற்பத்திவேகத்தை அதிகப்படுத்த மகத்தான தூண்டுகோல்; உற்பத்திவேகத்தை அதிகப்படுத்த, புத்தப் புதிதாகக்கண்டு பிடிக்கும் விஞ்ஞான முறைகளை ஆனமட்டும் உபயோகித்து உற்பத்திமுறையை அபிவிருத்தி செய்கின்றனர்.

31. கூலி அதிகரித்திருக்கிறதா?

ஐந்து வருஷத் திட்டங்களினால் சோவியத் பூராவிற்குமுள்ள கூலிநிதியின்தொகை அபாரமாக அதிகரித்திருக்கிறது 1928-ம்வருஷம்மொத்தக் கூலித்தொகை 820 கோடி ரூபிள். 1933-ம் வருஷம் மொத்தக் கூலித்தொகை 3490 கோடி ரூபிள்; 1938-ல் 9640 கோடி ரூபிள். கூலி பெறுபவர்கள் அதிகரித்திருக்கின்றனர்; அதையும் கணக்கில் எடுத்துக்கொண்டு பார்த்தாலும் தொழிலாளிகளின் சராசரி வருமானம் வருஷத்திற்கு 1500 ரூபிளிலிருந்து 4000 ரூபிளாக உயர்ந்திருக்கிறது; மாற்றிச்சொன்னால் சராசரிக் கூலியில் $2\frac{1}{2}$ மடங்கு உயர்வு. இத்துடன், தொழிற்சங்கங்களிலிருந்தும், சர்க்கார் சோவியத் இன்ஷ்யூரன்ஸிலிருந்தும் கொடுக்கப்படும் உதவிகளையும்—அவை பெரும் அளவிலிருக்கின்றன, அதிகரித்துக்கொண்டே வருகின்றன—சேர்த்துப்பாருங்கள் (கேள்விகள் 22 விருந்து 24 வரை, 26, 33 பார்க்க) சோவியத்தில் வாழ்க்கைத் திட்டத்தை நிதானிக்கும்போது இதையும் எடுத்துக்கொள்ளவேண்டும். அப்படிப் பார்க்கும்போது உண்மையிலேயே தடையில்லாத குறிப்பிடத்தக்க கூலி உயர்வு ஏற்பட்டிருக்கிறது என்பது தெளிவாகும்.

தொழிற் சங்கங்களிலிருந்தும், இன்ஷ்யூரன்ஸ் நிதியிலிருந்தும் கிடைக்கக்கூடிய வருவாயை "சமூகச் சம்பளம்" (சமூகத்தால் கொடுக்கப்படும் சம்பளம்) என்று வெப் தம்பதிகள் குறிப்பிடுகின்றனர். அது தொழிலாளிகளின் சம்பளத்தில் மூன்றிலொரு பாகம் உயர்வு எனக் கூறுகிறார்.

32. ஸோவியத்தில் கொடுக்கப்படும் சம்பள விகிதங்களுக்கும், பிரிட்டனில் கொடுப்பவைகளுக்கும் என்ன வேறுபாடு?

பணத்தை அளவு கோலாக வைத்துக்கொண்டு இதை ஒப்பிடுவது முடியாது. ஆனால் தொழிலாளிகளின் வாழ்க்கை நிலைமைகளைச் சரியாக நாம் கீழ்க்கண்டவாறு ஒப்பிடமுடியும்.

நிரந்தரம்:— சோவியத் தொழிலாளிகளுக்கு இங்குள்ளதைக் காட்டிலும் மிக அதிகமான நிரந்தரம் உண்டு. அங்கே வேலையில்லாத் திண்டாட்டமே கிடையாது. பிரிட்டனைக் காட்டிலும் அதிகமான பென்ஷன்கள் கொடுக்கப்படுகின்றன. ஆண்களுக்கு வயது 60, பெண்களுக்கு வயது 55 என பென்ஷன் கொடுக்கப்படும் வயதை நிர்ணயித்திருக்கின்றனர். வியாதியாயிருக்கும் காலத்தில் கொடுக்கும் சம்பளம் சோவியத்தில் மிக அதிகம். சுகாதார இன்ஸ்யூரன்ஸ் நிதிக்குத் தொழிலாளிகள் கட்டணம் செலுத்த வேண்டியதில்லை. மருந்துகள் மிக மலிவு. தொழிற்சங்க அங்கத்தினர்களுக்கு மெடிகல் உதவி இலவசம்.

உணவு: 1935லிருந்து, உணவு நிலைமை வெகு துரிதமாக அபிவிருத்தியடைந்து வந்திருக்கிறது. யுத்தத்திற்கு முன்னால், சோவியத் தொழிலாளிகள் பிரிட்டிஷ் தொழிலாளிகளைக் காட்டிலும், அதிகமான பொருள்களும், அதிகமான விதங்களிலும் வாங்கிக்கொண்டிருந்தார்கள்.

துணிமணிகள்:—பிரிட்டனில் உற்பத்தி செய்கின்ற அளவுக்கு அவ்வளவு ரகத் துணிகள் ஏராளமாக சோவியத்தில் இன்னும் உற்பத்தி செய்வதில்லை. ஆனால் அபிவிருத்தி வெகு துரிதமாக ஏற்பட்டுவருகின்றது. பிரிட்டனைக் காட்டிலும் அதிகமாக உற்பத்தி செய்யும் நிலைமைக்கு வெகு சமீபமாகவும் கூட வந்தது. ஆனால் யுத்த ஆரம்பம்தான் அதற்குத் தடைவிதித்தது.

வீடுகளில் உபயோகத்திற்கவசியமான பொருள்கள்:—பிரிட்டனைக் காட்டிலும் இந்தப் பொருள்கள் சோவியத்தில் ஏராளமாக உற்பத்தி செய்யப்பட்டதுமன்றி, மிக சரஸமான விலையிலும் கிடைத்தன. மின்சாரத்தைக்கொண்டு இயங்கவைக்கும், தையல் மிஷின், ரேடியோ, சலவைப்பெட்டி (இஸ்திரிப்பெட்டி), காப்பி தயாரிக்கும் 'கெட்டில்' முதலியவைகளெல்லாம், ஐந்தாண்டுத் திட்டங்கள்படி புதிய தொழிற்சாலைகளில் உண்டாக்கப்பட்டுவந்தன. இந்தத் தொழிற்சாலைகளெல்லாம் இப்பொழுது யுத்த தேவைகளுக்காக உற்பத்திசெய்து வருகின்றன.

வீடுகள்:—பழைய பெரிய நகரங்களில் வீடுகள் நெருக்கமாகவும், போதிய வசதியின்றியும் இருந்தன. தொழிலாளிகளுக்குப் புதிய வீடுகள் கட்டிக்கொடுக்கப்பட்டன. ஐந்தாண்டுத் திட்

டங்களின்படி 1937-க்குப் பின் வீடு வசதிகள் விஷயத்தில் விரைவான முன்னேற்றம் ஏற்பட்டுவருகின்றது. புதிய நகரங்கள் மிக்க வசதியாயிருக்கின்றன.

வாடகை முதலியன :—மிகக் குறைவான வாடகை. வீட்டில் குடியிருப்பவரின் சம்பாத்யத்தில் பத்தில் 1 பாகந்தான் வாடகை. அதுமாத்திரமல்ல; தண்ணீர் வசதி, மின்சார விளக்கு வசதி, முதலியவைகளுக்கு மிகச் சொற்பமான செலவே. டெலிபோன் வைத்திருப்பதற்கு வாரம் 1 ஷில்லிங் வாடகைதான். இத்தனை தடவை பேசினதற்கு இவ்வளவு வாடகை என்று கிடையாது. எத்தனைதரம் வேண்டுமானாலும் பேசலாம்.

பிரயாணிகள் போக்குவரவு :—மற்ற விஷயங்களுடன் ஒப்பிட்டுப்பார்த்தால், போக்குவரத்து கட்டணங்கள் மிகக் குறைவே. உதாரணமாக 1 பேக்கட் சிகரெட்டுக்கு 1 ஷில்லிங் விலையாகின்றது. அதே சமயத்தில் மாஸ்கோவிலிருந்து லெனின்கிராட் செல்வதற்கு, அதாவது சுமார் 500 மைல் பிரயாணத்திற்கு 7 ஷில்லிங் தான் கட்டணம்.

கல்வி :—இலவசமாக கல்வி வசதி. பிரிட்டனைக்காட்டிலும் பரந்த அளவில் கல்வி வசதி. பள்ளிக்கூடத்திற்குவேண்டிய புஸ்தகங்கள் முதலியவைகளும், தொழிற் பள்ளிக்கூடத்திற்குவேண்டிய சாதனங்களும் மிகக் குறைந்த விலைக்கே கிடைக்கின்றன.

சுருக்கமாக கூறுமிடத்து :—1938–39-ல் ஒரு சோவியத் தொழிலாளி பல முக்ய விஷயங்களில் பிரிட்டிஷ் தொழிலாளிகளைக் காட்டிலும் உயர்ந்த நிலைமையிலேயிருந்தான். இன்னும், வீடு வசதியைப் போன்றவைகளில் சோவியத் தொழிலாளிகளின் வீடுகள்தான் மிகநாகரீகமாயிருந்தன. நவீன வசதிகள் எல்லாம் செய்யப்பட்டிருந்தன. பழைய நகரங்கள் சில பிற்போக்கான நிலைமையிலிருந்திருக்கலாம். புரட்சிக்கு முன்னால் சோவியத்தொழிலாளிகளிருந்த நிலைமையையும், இன்று அவர்கள் வாழும் நிலைமையையும் பார்க்கும்போது, மற்றதேசங்களைக் காட்டிலும் வெகு விரைவில் சோவியத் தொழிலாளிகளின் வாழ்க்கை நிலைமை முன்னேறியிருக்கின்றது.

33. பீஸ்-வேலையின் அடிப்படையில்தான் சம்பளம் கொடுக்கும் வழக்கம் ஏன்?

காலத்தை அடிப்படையாகக்கொண்டு சம்பளம் கொடுப்பதைக் காட்டிலும், பீஸ் ஒர்க் அல்லது செய்த வேலைக்குக் கூலி கொடுப்பதானது, உற்பத்தியைப் பெருக்குவதற்குத் தொழிலாளிகளிடையேயே ஒரு உற்சாகம் ஏற்படுத்துவதற்கு உதவுகிறது.

(கேள்வி 30-ல் சொல்லியுள்ள மாதிரி) உற்பத்தியைப் பெருக்குவது எல்லோருடைய நன்மைக்காக இருப்பதால், 'பீஸ் ஒர்க்' முறையில் கூலி கொடுப்பதுதான் மிகப் பொருத்தமானது.

சோவியத் பீஸ் ஒர்க் கூலி தொழிலாளர்கள் தொழில் நிபுணர்கள் ஆவதற்கு உற்சாக மூட்டுகிறது; தொழிலாளிகள் ஏதோ ஒரு வேலையைச் திரும்ப திரும்பச் செய்யும் ஒரு மெஷினை யில்லை. தொழிலாளி தனது மூளையை உபயோகித்து உற்பத்தி யைப் பெருக்க முயற்சி செய்கின்ருன். பொதுப்படையில் இக்கொள்கை என்ன? உற்பத்தி வேகத்தை அதிகப்படுத்தும். தொழிலாளிக்கு அதிகப் பணம் கிடைக்கும் என்ற உற்சாகம்.

சோஷியலிஸ்டு சமுதாயத்தில் "அதிக உற்பத்தி" என்பதே சாத்யமில்லை. அதாவது தேவைக்கு மேலான உற்பத்தி கிடையாது. பொருளாதார நெருக்கடியும், வேலையில்லாத்திண் டாட்டமும் ஏற்படுவதற்கே வகையில்லை; சமூகம் அதிக உற்பத்தி செய்தால், கூலி நிதிக்கும் அதிகம் கிடைக்கிறது; ஆதலால் கூலி உயருகிறதே ஒழிய, குறைவதில்லை. அநியாயம் பிடித்த நிர்வாகம் பீஸ்வேலை கூலி இருப்பதனுல் தொழிலாளர்களை தங்கள் சக்திக்கு மேல் வேலை செய்யுமாறு பீஸ்வேலைக் கூலியைக்கொண்டு விரட்டு வாரென்ற அபாயம் இல்லை—பேக்டரிக் கமிட்டியும், கூட்டு ஒப் பந்தமும் அவ்வாறு நடக்காமல் பார்த்துக்கொள்கிறதல்லவா?

34. பீஸ் வேலைக்கு கூலிவிகிதம் எப்படி நிர்ணயிக்கப்படுகிறது?

பொதுவாக தொழிற்சாலையில் நிர்வாகமும் தொழிலாளரும் கூடி விவாதித்தபிறகே எல்லாவிதக் கூலிவிகிதங்களும் நிர்ணயிக் கப்படுகின்றன; இருந்தாலும் இதற்கு நாடு முழுவதற்கும் பொது வான சில கொள்கைகளும் இருக்கின்றன; அவற்றை வைத்துத் தான் தொழிற்சாலையில் விவாதங்கள் நடைபெறுகின்றன.

ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் தொழிலாளர்கள் அவர்களது வேலைத் திறமைக்கு ஏற்றவாறு பல பல பிரிவுகளாகப் பிரிக்கப் பட்டிருக்கின்றனர். உதாரணத்திற்கு கட்டடத் தொழில் எடுத் துக்கொள்வோம்; இங்கு 6பிரிவுகளிருக்கின்றன, உலோகத்தொழி லில் எட்டுப் பிரிவு, பிறகு ஒவ்வொரு பிரிவுக்கும் மணிக்குக் கூலி விகிதம் நிர்ணயம்செய்யப்படுகிறது. அதிக வேலைத்திறன் என்ருல் அதிகக் கூலி. இவ்வடிப்படையில்தான் நிர்ணயம்; வருஷத் திட் டங்கள் தொழிலாளர்களுக்கு சமர்ப்பிக்கும்பொழுது அதன் ஒரு பகுதியாக இக்கூலி விகிதங்களும் விவாதிக்கப்படுகின்றன.

ஒவ்வொரு விதமான வேலைக்கும் அந்த வேலையிலிருக்கும் தொழிலாளர்கள் அவ்வேலை செய்யும் சாதாரணத் தொழிலாளி

ஒருவன் ஒரு மணி நேரத்தில் சராசரியாக எவ்வளவு உற்பத்தி செய்யமுடியுமென்று பேக்டரி நிர்வாகத்துடனும் பேக்டரி கமிட்டியுடனும் விவாதிப்பார்கள். உதாரணம்; ஒரு மணி நேரத்தில் எவ்வளவு செங்கல்கள் வைக்கமுடியும், அல்லது எவ்வளவு இயந்திரங்கள் சேர்க்கமுடியும் என்று நிதானித்தல். இந்த சராசரிதான் குறிப்பிட்ட ஒரு வேலைக்கு "உற்பத்தி கோட்டா" என்பது.

எந்த வேலைக்கும் இதன்பேரில் பீஸ்வேலைக்கூலி விகிதம் கணக்கிடுவது வெகுசுலபம்; தொழிலாளியின் மணிக்கூலி விகிதத்தை அந்தவேலையின் "உற்பத்தி கோட்டா" வினுல் வகுத்தால் அந்த வேலையின் பீஸ்வேலைக் கூலிகிடைக்கிறது.

விசேஷமாக ஒரு விஷயத்தில் சோஷியலிஸத்தின்கீழ் உள்ள பீஸ்வேலைக் கூலிக்கும், முதலாளித்வத்தின் கீழுள்ள பீஸ்வேலைக் கூலிக்கும் பூர்ணமாக வேறுபாடிருக்கிறது; ஒரு தொழிலாளி தன் "உற்பத்தி கோட்டா"விற்குமேல் உற்பத்தி செய்தால், அவரது பீஸ்கூலி விகிதமே சோவியத் யூனியனில் உயர்த்தப்படும். இது மேலும் தொழிலாளிக்கு தூண்டுதல் அளிக்கிறது.

விசேஷ வேலைகளுக்கு இன்னும் பல ஏற்பாடுகளென்னமோ இருக்கத்தான் செய்கின்றன; ஆனுல் பொதுவாக கூலிவிகிதங்களைப்பற்றியது இவைதான்.

35. என்னென்ன விதமான விசேஷக்கூலிகள் இருக்கின்றன?

சமாதான காலத்தில் "ஓவர் டைம்" வேலை என்பது தொழிற்சங்க தொழில் இன்ஸ்பெக்டரின் அனுமதியுடன்தான் முடியும். அப்படியும் மாதத்திற்கு குறிப்பிட்ட அளவு மணி நேரத்திற்குத்தான்; ஓவர்டைம் கூலிவிகிதம் முதல் இரண்டு மணி நேரத்திற்கு $1\frac{1}{2}$ மடங்கு; அதற்கு மேலெல்லாம் இரண்டு மடங்கு.

இரவு வேலை நேரம் பகல் வேலை நேரத்தைவிட 1 மணி குறைவு. ஒரு தொழிலாளி 7 மணி நேர வேலைக்காரராயிருந்தால் சாதாரண கூலிபோக அதற்கு மேலும் தனது மணி நேரக் கூலி விகிதத்தில் ஆறில் ஒருபாகம் அதிகமாகச் சேர்த்துக்கொடுக்கப்படும் (6 மணி நேர வேலைக்காரர்களுக்கு ஐந்தில் ஒரு பாகம்). ஒரு தொழிலாளி தொழிற்சாலையிலேயே தன் வேலையல்லாமல் வேறு உபயோககரமான வேலை செய்துகொண்டிருந்தாலும், உதாரணமாக "காம்ரேட்ஸ் கோர்ட்டில்" உதவிக்கொண்டிருந்தாலும், (இந்தக் கோர்ட்டில்தான் சோவியத்தில் அநேகமான வழக்குகள் விசாரிக்கப்படுகின்றன). அல்லது ஸ்தல, ஜில்லா, அல்லது சுப்ரீம் சோவியத்துகளில் வேலைசெய்தாலும், அந்தத் தொழிலாளியின் சராசரிக் கூலி, அச்சமயங்களுக்குக் கொடுக்கப்படுகின்றது.

சாதாரண காலத்தில் 16 வயதிலிருந்து 18 வயதுவரையுள்ள இளைஞர்கள் தினசரி 6-மணி நேரத்திற்குத்தான் வேலை செய்ய அனுமதி. ஆனால் அவர்களுக்கு முழுநாள் வேலைக்குக் கூலி கொடுக்கப்படும்; இளைஞர்களை "மலிவான உழைப்பு" எனக் கருதுவதென்பது கிடையாது.

தொழில் கற்றுக்கொள்பவர்களுக்கு தொழிற்சங்கம் பணம் கொடுக்கிறது. ஆனால் அவர்கள் கல்வி அபிவிருத்தியைப்பற்றி நிர்வாகம் தொழிற் சங்கத்திற்கு மாதாந்திர ரிப்போர்ட் கொடுக்க வேண்டும். தொழிற்சங்கமும் உண்மையில் அவர்கள் பயிற்சி அடைகின்றனராவென்று பரிசீலனை செய்யும்; அவர்களிடமிருந்து நிர்வாகம் வெறும் வேலைமட்டும் வாங்கிவிட்டுவிடக் கூடாதல்லவா?

36. விடுமுறை நாட்களுக்குக் கூலி உண்டா?

ஆம். சோவியத் பிரஜை ஒவ்வொருவருக்கும் முழு சம்பளத்துடன் வருஷாந்திர விடுமுறை ஒன்று உண்டு; நவம்பர் 7-ம் தேதியும், (புரட்சி ஆண்டு விழா கொண்டாடும் தினம்) மே தினமும் சட்டபூர்வமாக விடுமுறை தினங்கள். மேலே சொன்ன வருஷாந்திர விடுமுறை—இந்த இரண்டு தினங்களைத் தவிர—ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் 12 வேலை தினங்கள்; முழுச்சம்பளம் முன்கூட்டியே கொடுக்கப்படும். ஆனால் பலருக்கு இதற்கு மேலும் கிடைக்கிறது. 19 வயது ஆகாத இளம் தொழிலாளிகள், அருவருப்பான அல்லது அபாயகரமான தொழிலில் (சுரங்கத் தொழிலாளர்கள், பல ரசாயனப் பொருள்களில் வேலைகளில்) ஈடுபட்ட தொழிலாளிகள், இவர்களுக்கு இன்னும் அதிக நாட்கள் விடுமுறையுண்டு.

37. விசேஷ விடுமுறை, அதிகப்படியான விடுமுறை, அனுமதிக்கப்படுகின்றனவா?

ஆம். விசேஷத் திறமையுடன் வேலை செய்த ஆண் பெண் யாராயிருந்தாலும், அவர்களுக்கு நிர்வாகத்தினிடமிருந்து விசேஷ சம்பளம் மட்டுமல்ல, விசேஷ போனஸ் மட்டுமல்ல, விசேஷ விடுமுறை தினங்களும் கிடைக்கும். பல தொழிற்சாலை நிர்வாகங்கள் பல 'இலவச' விடுமுறை தினங்களும் அளிக்கின்றன நிர்வாகத்தினிடமிருக்கும் 'பிரிமியம் ரிசர்வ நிதி'யிலிருந்து அவர்களுக்கு ரயில்வே சார்ஜுக்கும் பணம் கொடுக்கின்றனர். (இந்நிதியிலிருந்துதான் போனஸும் எடுக்கப்படுகிறது) இந்நிதி விசேஷத்திறமையுடன் வேலை செய்தவர்களுக்கு என்று ஒதுக்கிவைக்கப்பட்டது.

அங்கத்தினர்கள் விடுமுறையைக்கழிக்க முகாம்களை, தொழிற் சங்கங்கள் ஏற்பாடு செய்கின்றன; கால்நடையாக பிரயாணம் செய்வதற்கும், மலைமேல் ஏறிவருவதற்கும் நதிகளில் கப்பல் பிரயாணம் செய்வதற்கும் தொழிற் சங்கங்களேதான் ஏற்பாடுகள் செய்துகொடுக்கின்றன. அங்கத்தினர்களின் குழந்தைகளுக்கும் முகாம்களுக்கும் ஏற்பாடு செய்கின்றன. உதாரணமாக பேக்டரிக் கமிட்டி, அந்தத் தொழிற்சாலையில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களின் குழந்தைகள் ஒவ்வொருவரும் கோடைகால ஒருமாத விடுமுறையை குழந்தைகளின் முகாம்களில் கழிக்க வசதி உத்தரவாதம் செய்கின்றனர்.

38. ஒரு நாளைக்கு எவ்வளவு மணி நேர வேலை?

யுத்த ஆரம்பம் வரையில், தினசரி வேலை நேரம் விடாமல் குறைந்து கொண்டே வந்தது. முடிவில் திட்டமான தினசரி வேலை நேரம் 7 மணி ஆயிற்று. அபாயகரமானதும், அதிக களைப்பு உண்டாவதுமான வேலைகளிலீடுபட்டவர்களுக்கு வேலை நேரம் 6 மணி ஆயிற்று.

1935-ம் ஆண்டில் 19 வயதிற்கும் குறைந்த வயதுடைய சிறுவர்களைத் தவிர (இவர்களெல்லோருக்கும் தினசரி 6 மணி நேர வேலை தான்) கீழ்க்கண்ட தொழிலாளிகளும் தினசரி 6 மணி வேலைநேரத்தை அனுபவித்து வந்தனர். இரும்பைத் தவிர மற்ற லோகத்தொழில்களில் ஈடுபட்டிருந்த தொழிலாளிகளில் 28·6 சத விகிதம்; ரசாயனப்பொருள் தொழில்களில் ஈடுபட்டிருந்த தொழிலாளிகளில் 11·6 சத விகிதம்; கண்ணாடி தொழில்களில் 34·6 சத விகிதம்; ரசாயன முறையில் சாயம் செய்யும் தொழிலில் 38·3 சத விகிதம் முதலியவை.

சமாதான காலத்தில் சோவியத்தில் 6 நாள் கொண்ட வாரம் அமுலிலிருந்தது. அதாவது ஆறு நாட்களுக்கு ஒரு முறை ஒரு நாள் விடுமுறை. ஆயினும் 1940-ல், யுத்த அபாயம் அதிகரித்து, எந்த நிமிஷத்திலும் யுத்தம் ஏற்படலாம் என்ற நிலைமை ஏற்பட்டதும், எல்லோருக்கும் தினசரி நேரத்தில் 1 மணி நேரம் வேலை அதிகப்படுத்தப்பட்டது. அதோடு ஏழு நாள் வாரமும் வந்தது; ஆறுவது நாளுக்குப் பதிலாக ஒவ்வொரு ஏழாவது நாளும் விடுமுறை யெடுத்துக் கொள்வதென ஒத்துக்கொள்ளப்பட்டது. அதே சமயத்தில், 'ஓவர் டைம்' வேலை இவ்வளவு மணி நேரந்தான் செய்யப்பட வேண்டும் என்று கட்டுப்படுத்தும் சட்டமும் தளர்த்தப்பட்டது.

இன்றையதினம் பாஸிஸத்தின் ஆபத்தினின்றும் தங்கள் உரிமைகளையும், வாழ்க்கை நிலைமைகளையும் பாதுகாப்பதற்கவசி

யமான ஆயுதங்களைச் செய்வதற்காக சோவியத் மக்கள் நீண்ட நேரம் வேலை செய்கின்றனர்.

39. வேலையில்லாத் திண்டாட்டம் ஏதேனும் உண்டா?

1929-ல் ரஷ்யாவில் 15,76,000 பேர் வேலையில்லாதிருந்தனர். ஆனால் 1931-க்குள் வேலையில்லாத் திண்டாட்டமே ஒழிக்கப்பட்டு விட்டது. எல்லோருக்கும் வேலை கொடுக்கப்பட்டு, தொழிற்சங்கங்களால் விதிக்கப்பட்ட விகிதாசாரப்படி சம்பளம் கொடுக்கப்பட்டது.

1931-க்குப் பின் வேலை செய்வதற்கு தொழிலாளிகள் இன்னும் வேண்டுமென தொழிலாளிகளுக்குப் பெரிய தேவையிருந்தது. ஆதலால்தான் உற்பத்தியை அதிகரிப்பதில் 'பீஸ்-கூலி' கொடுக்கும் முறை அதிக முக்யத்வம் பெற்றது. அதன்மூலம் தொழிலாளிகள் இன்னும் வேண்டுமென்ற 'டிமாண்ட்' குறைக்கப்பட்டது.

விவசாயப் பண்ணைகளிலிருக்கும் தொழிலாளிகளையும், பண்ணையின் நிர்வாகத்துடன் ஒப்பந்தம் செய்துகொண்டு, தொழிற்சாலைகளில் அவர்களைச் சேர்த்துக் கொள்வதற்கும் ஒரு திட்டமிருக்கின்றது. சில இடங்களில் ஒரு குறிப்பிட்ட அளவுக்குத்தான் அம்மாதிரி சேர்த்துக் கொள்ளமுடியும். சில இடங்களில் அம்மாதிரி சேர்த்துக்கொள்ள முடியும். சில இடங்களில் அம்மாதிரி சேர்த்துக் கொள்ளவே முடியாது.

40, அடிக்கடி தொழிலாளிகள் வேலையை மாற்றிக் கொள்கின்றனரா?

ஒரு வேலையை விட்டு மாற வேண்டுமானால், சட்டப்படி ஒரு மாத நோட்டீஸ் கொடுக்க வேண்டும். தொழிற்சங்கங்களும் சர்க்காரும், தொழிலாளிகளை வேலையை விட்டு மாருமலிருப்பதை ஆதரிக்கின்றனர். நிலைமைகளெல்லாம் தொழிலாளிகளுக்கு மிகவும் நன்மையானதாக இருப்பதினாலும், முன்னேற்றமடைவதற்கும், சம்பள உயர்வு பெறுவதற்கும் எல்லா சந்தர்ப்பங்களும் இருப்பதினாலும், தொழிலாளிகள் தங்களுடைய வேலையை விட்டு மற்றொரு வேலைக்குச் செல்வதற்கு அவர்களுக்கு விருப்பம் ஏற்படுவதில்லை.

ஆயினும் ஒரு சிறிய கூட்டத்தார் தொழிலாளிகளுக்கிருக்கக் 'கூடிய டிமாண்டை' உபயோகப்படுத்திக்கொண்டு, போதிய காரணமின்றி ஒரு வேலையிலிருந்து மற்றொரு வேலைக்குச் செல்ல முயன்றிருக்கின்றனர். இவர்கள் தங்களுடைய இந்த 'நாடோடி'த் தன்மையின் காரணமாக உற்பத்தியைத் தடை செய்கின்றனர்;

அதுவும் திட்டத்தின்படி நடக்கும் உற்பத்தியைத் தடைப்படுத்து கின்றனர். இதனால் தங்களுடைய சுயநலத்தின் காரணமாக, அவர்கள் மற்ற தொழிலாளிகளின் முன்னேற்றத்தையும் தடுக் கின்றனர். இம்மாதிரி அனுமதியின்றி வேலையை விட்டு ஓடும் தொழிலாளிகள் (அவர்களால் அதிக பாதகம் ஏற்படுவதாயிருந் தால்) தொழிற்சங்கத்திலிருந்தே விலக்கி விடுகின்றார்கள். வியாதி யாயிருக்கும் தொழிலாளிக்குக் கொடுக்கும் சம்பளம் இதர நன் மைகள் முதலிய யாவும், அந்தத் தொழிலாளி ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிற்சாலையில் தொடர்ச்சியாக எவ்வளவு நாள் வேலை செய் தார் என்பதைப் பொறுத்துத்தான் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றது.

41. தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர் கட்டுப்பாடு எவ்வாறு?

நேரங் கழித்து வேலைக்கு வருவது, சரியான காரணமின்றி வேலைக்கு வராமலிருப்பது, இன்னும் தொழிற்சாலையில் முட்டுக் கட்டை இல்லாமல் வேலை நடப்பதற்கு பாதகம் செய்யும் நடத்தை முதலியவைகளைத் தொழிலாளிகளிடமிருந்து போக்குவதற்கு, தொழிற்சங்கங்கள், தொழிலாளிகளிடம் விரிந்த பிரசாரம் செய் கின்றன; அவர்களுக்குக் கல்வியறிவூட்டுகின்றன. நவீன சோவி யத் தொழில் உணர்ச்சி எவ்வாறு தொழிலாளிகளின் கட்டுப் பாட்டைப் பொறுத்திருக்கின்றது, கட்டுப்பாடில்லாமல் நினைத்த மாதிரி நினைத்த நேரத்தில் கன்னாபின்னாவென்றெல்லாம் வேலை செய்வதானது எவ்வாறு சமூகரீதியிலும் பொருளாதார ரீதியிலும் மோசமான விளைவுகளை உண்டாக்குகின்றன என்பதை அவர்க ளுக்கு கற்பிக்கின்றனர். ரொம்பவும் திருந்தாத தொழிலாளி களைத் தொழிற்சங்கத்திலிருந்து நீக்குவதற்கு சிபார்சு செய்யப் படும்; அதோடு தொழிலாளி வேலையிலிருந்து நீக்கப்படலாம்; அல்லது 6 மாதத்திற்கு சம்பளத்தில் கால்வாசி அபராதம் விதிக்க லாம்; யுத்தம் ஆரம்பித்தபிறகு ஒரு வேலையிலிருந்து இன்னொரு வேலைக்கு வெறுமனே மாறிக்கொண்டிருப்பவர்கள் மீது கோர்ட் டில் குற்றவாளியென வழக்குத் தொடரலாம். நிர்வாகத்திற்கும் தொழிற்சங்கத்திற்கும் இடையே ஏற்படும் பேக்டரி கூட்டு ஒப்பந் தத்தில் தொழில் கட்டுப்பாடும் ஒரு பகுதியாகும். (அடுத்த கேள்வி பார்க்கவும்)

42. கூட்டு ஒப்பந்தம் என்றால் என்ன?

ஒவ்வொரு வருஷமும் ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் பேக் டரிக் கமிட்டிக்கும், நிர்வாகத்திற்கும் புதிதாக கூட்டு ஒப்பந்தம் வகுக்கப்படும்; தொழிற்சாலையின் வேலையில் எல்லா அம்சங்க ளும் இவ்வொப்பந்தித்தில் அடங்கியுள்ளது. தொழிலாளர் கட்டுப்

பாடு, தொழிற்சாலைத் திட்டம், பொருளாதாரத் திட்டம், தொழிலாளிகளைக் கூலிக்கு அமர்த்தும் பிரச்னை, வேறு இடத்திற்கு மாற்றுவது, வேலையை விட்டு நீக்குவது; பயிற்சி கொடுப்பது, தொழில் கல்வி, டெக்னிகல் பயிற்சி, கூலி, வீடு வசதி பிரச்னையுள்பட வேலைசெய்யும் இட வசதிகளை, வேலைசெய்யுமிடத்திற்கு வரவும் திரும்பி வீட்டுக்குப்போகவும் போக்குவரத்து வசதி, பேக்டரி சமையலறை, சிற்றுண்டிசாலை, பச்சிளங்குழந்தைகளை விடும் ஸ்தாபனங்கள், தொழிலாளிகள் குழந்தைகளின் பள்ளிக்கூடங்கள் ஆகிய இவைகளுக்கு வேண்டிய சப்ளைகள், சாதனங்கள் ஏற்பாடு செய்வது; சுகாதார வசதிகள்; பிரத்யேகமான அல்லது பாதுகாப்புக்கென தனி உடைகள் கொடுப்பது; கலை நிகழ்ச்சிகள்; இந்த ஒப்பந்தம் நிறைவேற்றப்படுவதைக் கண்காணிக்க ஏற்பாடுகள் முதலியன இந்த ஒப்பந்தத்தில் அடங்கியுள்ளன. மூன்று மாதத்திற் கொருமுறை இந்த ஒப்பந்த நிறைவேற்றம்பற்றி பல பேக்டரிகளில் பரிசீலனை நடக்கிறது.

இந்த ஒப்பந்தம் தொழிலாளிகளால் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்ட பிறகு, இது மேனேஜ்மெண்ட், தொழிலாளிகள் ஆகிய இரண்டு பிரிவினரையும் கட்டுப்படுத்தும் திட்டமாய்விடுகின்றது. இந்த ஒப்பந்தமானது தொழிலாளிகள், மேனேஜ்மெண்ட் என்ற இந்த பிரிவினரிடையே, பேரம் பேசி, யார் இதில் லாபமடைவது என்ற நோக்கத்துடன் புகுத்தப்பட்டதல்ல: ஆனால் இது அந்த பேக்டரியின் ஒரு தொழில் சாஸனமாகும். இதன்மூலம் மில் நிர்வாகமும் தொழிலாளிகளும், சாத்யமாகக்கூடிய நல்ல நிலைமைகளின் கீழ் உற்பத்தியில் ஒரு திட்டமான அளவிற்கு அதிகரிப்பதெனவும், தொழில் திறமையை உயர்த்துவதெனவும் உறுதி செய்துகொள்கின்றனர்.

43. சச்சரவுகள் எவ்வாறு தீர்த்துவைக்கப்படுகின்றன?

கூட்டு ஒப்பந்தம் சரியாக நிறைவேற்றுப்படுவதை மேல் பார்ப்பது தொழிற்சங்க பேக்டரி கமிட்டியின் வேலையாகும். இருந்தாலும், சச்சரவுகள் ஏற்படுமேயானல், அவை பிரத்யேகமான சமரஸக் கோர்ட்டுகளால் தீர்த்துவைக்கப் படுகின்றன. ஒவ்வொரு சச்சரவுக்கும் மேனேஜ்மெண்டின் ஒரு பிரதிநிதியும், தொழிற்சங்கத்தின் ஒரு பிரதிநிதியும், இரண்டு கட்சியினராலும் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட ஒரு சமரஸ அதிகாரியும் (வழக்கமாக இவர் தொழிற்சங்கத்தைச் சேர்ந்தவராகவே இருப்பார்) அடங்கிய ஒரு கோர்ட் ஏற்படுத்தப்படுகிறது. இந்த சமரஸ அதிகாரிக்கு ஓட்டுக்கொடுக்கும் அதிகாரம் இல்லை. ஆனல் இந்த இரண்டு கட்சி

யினரும் ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய ஒரு முடிவை ஏற்படுத்துவதே இவரது வேலையாயிருக்கும்.

இதர கேஸ்களில் இந்த சச்சரவு "விகித சச்சரவுக் கமிஷ" னிடம் ஒப்படைக்கப்படும். இந்தக் கமிஷனில் பேக்டரியின் ஒவ்வொரு டிபார்ட்மெண்டிலிருந்தும் மேனேஜ்மெண்டின் பிரதிநிதிகளும், தொழிற் சங்கத்தின் பிரதிநிதிகளும் இருப்பர்.

மேற்சொன்ன, சமரஸக் கோர்ட், விகித சச்சரவுக் கமிஷன், ஆகிய இந்த இரண்டு சபைகளில் எந்த ஒரு சபையின் முடிவும். தொழிலாளிகளையும், மேனேஜ்மெண்டையும் கட்டுப்படுத்தும், இம்முடிவு சட்டத்திற்கு விரோதமாக இருந்தால்தான் மாற்றப்படும்.

இந்த இரு சபைகளாலும் ஒரு முடிவுக்கு வரமுடியவில்லையெனில், இந்த சச்சரவு ஒரு 'பொதுஜனக் கோர்ட்'டுக்கு (பீபிள்ஸ் கோர்ட்) எடுத்துச்செல்லப்படும். கூட்டு ஒப்பந்தம் ஒரு சட்டரீதியான கண்டிராக்டாய் இருப்பதால் இந்த கோர்ட்டு, தனது தீர்ப்பின் பின்னர், அதை நடைமுறையில் கொண்டுவரக்கூடிய அதிகாரமுள்ளதாயிருக்கின்றது.

44. உற்பத்தியைத் திட்டமிடுவதில் தொழிற் சங்கங்கள் என்ன பங்கெடுத்துக்கொள்கின்றன?

ஏற்கனவே விளக்கிச் சொல்லப்பட்டபடி, உற்பத்தியின் பொதுவான திட்டம் ஐந்தாண்டுத் திட்டங்களில் வெளியிடப்படுகின்றன. முதலில் இந்தத் திட்டம் 'கோஸ் பிளான்' என்ற சர்க்காரின் திட்டமிடும் கமிட்டியால் செய்யப்படுகின்றது. இந்தக் கமிட்டி, வருகிற குறிப்பிட்ட காலத்திற்கு தேசம் பூராவிற்கும் தேவை என்ன, அதற்கு நம் சாதனங்கள் என்ன இருக்கின்றன, என்ன மூலப்பொருள்கள் இருக்கின்றன, என்ன தொழிற்சாலை வசதி, தொழிலாளிகள் எவ்வளவு பேர் இருக்கின்றனர்—என்று ஆலோசித்து முடிவு கட்டுகின்றது. இதை அடிப்படையாக வைத்துக்கொண்டுதான்; என்ன புதிய தொழிற்சாலை அவசியமாயிருக்கின்றது; எங்கே புதிய தொழிற்சாலைகள் திறக்கமுடியும்; எவ்வளவுதூரம் உற்பத்தி விகிதத்தை அதிகப்படுத்த முடியும் முதலியவைகளைத் தீர்மானிக்கின்றது.

இந்தத் திட்டம், தொழிற்சங்கங்களின் அகில யூனியன் கமிட்டிகளின் நெருங்கிய ஒத்துழைப்புடன்தான் தயாரிக்கப்படுகின்றன. இந்தத் திட்டம் முடிவாக ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதற்குமுன், எந்தெந்த தொழில் ஸ்தாபனங்களில் இத்திட்டத்தின்படி உற்

பத்தி செய்யப்படப் போகின்றதோ அந்தத் தொழில் ஸ்தாபனங்களின் அபிப்பிராயத்திற்கு இத்திட்டம் விடப்படுகின்றது.

இங்கே, பேக்டரியின் தொழிலாளிகள் கூட்டத்தில், இத்திட்டத்தின் ஒவ்வொரு பகுதியும், விரிவாக, விமர்சனம் செய்யப்படுகின்றது. இந்தக் கூட்டத்தில் பேக்டரி நிர்வாகமும் பங்கெடுத்துக் கொள்கின்றது. இதனல் வேலையைச் செய்யவேண்டியவர்களின் அனுபவமும், அறிவும் இந்தத் திட்டத்தை நிர்ணயிப்பதற்கு உதவுகின்றது.

ஐந்து வருஷத் திட்டத்தின் பொது அம்சங்கள் நிர்ணயிக்கப்பட்ட பின்னர், வருஷாந்திரத் திட்டங்கள் இன்னும் விரிவான விவரங்களுடன் வகுக்கப்படுகின்றன. அடுத்த வருஷத்து திட்டத்தை முன்வருஷத்து ஜுலை மாதத்திலிருந்தே விவாதிக்கின்றனர். பேக்டரிகள் அடுத்த வருஷத்தில் தங்கள் காரியங்களை எவ்வளவு பெருக்கமுடியும், புதிய வகைகளில் எப்படி உற்பத்தி செய்யமுடியும், எப்பேர்ப்பட்ட புதிய தொழிலாளிகள் வேண்டும் என்பனவற்றைக் குறிப்பிடுகின்றன. இந்தத் திட்டம் வகுப்பதில் தொழிற்சங்கம்,—விசேஷமாக அதன் டெக்னிகல் பகுதி—பங்கெடுத்துக் கொள்கின்றது. இவற்றின் பிரேரணைகள் அரசாங்க திட்டக் கமிஷனுக்கு அனுப்பப்படுகினறன. அங்கே இதர பேக்டரிகளிடமிருந்து வந்துள்ள திட்டங்களோடு இவை கோர்க்கப்படுகின்றன. பொதுஜன சேவைக்கான தொழில்களின் தேவைக்குத் தக்கபடி திருத்தப்படுகின்றன. நடைமுறையிலுள்ள ஐந்துவருஷத் திட்டத்தோடு தொடுக்கப்படுகின்றன. முடிவான திட்டம் வருஷத்தின் முடிவில் பேக்டரிக்குத் திரும்பி அனுப்பப்படுகின்றது.

பேக்டரியின் திட்ட டிபார்ட்மெண்டு இந்தத் திட்டத்தை மூன்று மாதத் திட்டங்களாகவும், மாதாந்திர திட்டங்களாகவும் பிரிக்கின்றது. முழு பேக்டரியின் தொழிற்சங்கப் பகுதிகளின் கூட்டங்களில் முன்னதாகவே இவை விவாதிக்கப்படுகின்றன. தொழிற்சங்கப் பகுதிகள் அடுத்துவரும் மாதத்தின் வேலையை நிர்ணயிப்பதில் விசேஷ ஊக்கங் காட்டுகின்றன. அவர்கள் கூட்டங்களில் திட்டம் எந்த அளவுக்கு நிறைவேற்றப்பட்டிருக்கின்றது என்பதையும் கூர்ந்து கவனிக்கின்றனர்.

45. முடிவுசெய்யப்பட்ட திட்டங்களை நிறைவேற்றும் வேகத்தை அதிகரிக்க முடியுமா?

மாறுபட்ட நிலைமைகளினல் அவசியமானல் நிச்சயமாக முடியும். உண்மையில் இன்று சோவியத் யூனியனில் இப்படித் தான் செய்யப்பட்டு வருகிறது.

அங்குள்ள தொழிற்சங்கங்கள் தொழிற்சாலை மேனேஜ்மெண்’டையும், தொழிலாளிகளையும் கொண்ட உற்பத்தி மகாநாடுகளை அடிக்கடி நடத்துகின்றன. பொதுப்படையாக வகுக்கப்பட்ட திட்டத்தை பரிசீலனை செய்கின்றன. அவசியமிருந்தால், அவர்களுக்கென்று திட்டத்தில் பிரித்துக் கொடுக்கப்பட்டிருந்த பகுதியை மாற்றி யமைக்கவும் செய்யலாம். அவர்களுடைய தொழிற்சாலையில் எப்படி உற்பத்தியை அதிகரித்து தங்களுக்குக் கொடுக்கப்பட்ட கோட்டாவை மிஞ்சுவது என்று அநேகமாகப் பல கூட்டங்கள் தீர்மானிக்கின்றன. உற்பத்தி சம்பந்தமாக இம்மாதிரி நூற்றுக்கணக்கான இடங்களில் தீர்மானங்கள் எடுத்துக்கொள்ளப்பட்டதினால்தான் முதலாவது ஐந்தாண்டுத் திட்டம் நாலு வருஷம் மூன்று மாதங்கள் ஆவதற்கு முன்னரே முடிக்கப்பட்டது.

திட்டம் போட்டு பொருளாதாரத்தை நடத்துவதால் ஒரு பிரதிகூலம் இருக்கிறது; அதாவது மாறுபட்ட சுற்றுப்புரத்திற்கும், சந்தர்ப்பத்திற்கும் தகுந்தபடி உற்பத்தியைக் கூட்டவோ, குறைக்கவோ முடியாது என்று சில சமயங்களில் சொல்லப்படுகிறது. சோவியத் யூனியனில் நிகழ்ந்துள்ள சம்பவங்கள் இந்த அபிப்ராயம் தவறென்று எடுத்துக் காட்டுகின்றன. தொழிற்சாலையில் உற்பத்தி செய்வதற்குத் தேவையான போக்குவரத்து சாதனங்களும், போதுமான பொருள்களும் சப்ளை செய்வது அதில் சம்பந்தப்பட்ட நிர்வாகங்களின் பொறுப்பு.

ஒவ்வொரு மூன்றுமாதமும் நிலைமையைப் பரிசீலனை செய்து பார்க்கின்றனர். வரப்போகிற மூன்றுமாத காலத்திற்கு திட்டம் வகுக்கின்றனர். அப்படித் திட்டம் வகுக்கும்போது “ஸ்டேட் பிளானிங் கமிஷன்” அதற்கு மேன்மேலும் வேண்டிய தேவைகளுக்கு எல்லாம் பொருள் உற்பத்தி செய்வதென உறுதி அளிக்கிறது. ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிற்சாலை உற்பத்தி செய்வதில் மற்ற தொழிற்சாலைகளை விட அபரிமிதமாக செய்யுமானால், அந்தத் தலைமை தொழிற்சாலையின் தொழிற்சங்கம் உற்பத்தி குறைவாக நடக்கும் தொழிற்சாலை தொழிலாளிகள் முன்னேறுவதற்கு உற்சாகத்தை ஊட்டி உதவிசெய்கின்றது.

46. உற்பத்தியை பெருக்க தனிநபர் தொழிலாளி எப்படி உதவி செய்கிறான்?

எவ்வளவு சீக்கிரமாகவும் மனப்பூர்வமாகவும் தனக்குக் கொடுக்கப்பட்ட வேலையை பூர்த்தி செய்கிறானோ அவ்வளவுக்கவ்வளவு ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் அளவை உயர்த்துவதற்கு உதவி செய்கிறான். உற்பத்தியை புதிய முறையில் அதிகப்படுத்துவதற்கு

புதிய வழிகளை கண்டுபிடிக்க சோவியத் தொழிலாளிகள் உதவி அளிக்கப்படுகின்றனர். யந்திர அபிவிருத்திகளுக்கு யோசனைக ளும், வேலைநேரத்தைக் குறைக்கும் வேலைமுறையில் கூறும் அபிவிருத்திகளுக்கும் உற்சாகமூட்டி ஆதரவு கொடுக்கப்படுகிறது.

இதன் பலனாக, தொழிலாளிகளே உற்பத்தியை அதிகரிக்க புதிய முறைகளையும் கொண்டுவந்து குவிக்கின்றனர். கண்டு பிடிக்கப்பட்ட உண்மைகளும், நவீன முறைகளும் தனிப்பட்ட ஸ்தாபனத்தின் ஏகபோக உரிமை அல்ல. ரகஸ்யமான விஷய மல்ல. அதைக் கொண்டு தங்களுடைய வியாபாரப் போட்டி யில் ஆட்களைத் தோற்கடிக்கப் பார்க்கும் வழியல்ல. புதிய கண்டு பிடிப்புகள் எல்லாவற்றையும் ஒன்றுசேர்த்துத் தொகுக்கின்றனர். மொத்த சமுதாயத்தின் நன்மைக்காக விஞ்ஞான அறிவு பரிபூர்ண மாக உபயோகிக்கப்படுகின்றது.

உதாரணமாக, 1935-ல் 21 பெரிய யந்திர உற்பத்தி தொழிற் சாலைகளில் தொழிலாளிகள் கண்டுபிடித்த யுக்தமுறைகளினால் 90 லக்ஷம் ரூபிள் சேமிக்கப்பட்டிருக்கிறது. இந்த முறைகளைக் கண்டுபிடித்த தொழிலாளிகளுக்கு 7,91,000 ரூபிள்கள் போன ஸாகக் கிடைத்தது.

47. ஸ்டகானேவைட்டுகள் என்றால் யார்?

ஸ்டகானவைட்டுகள் என்பவர்கள் தங்களுடைய சக்தியையும் தாமாக முன்வந்து வேலைசெய்யும் திறமையையும் கொண்டு உற் பத்தியை அதிகமாக்குவதற்கு புதிய முறைகளை கண்டுபிடிக்கும் ஆண்களும் பெண்களுமே. அவர்கள் எல்லாவிதமான தொழிற் சாலைகளிலும் இருக்கின்றனர். முதலாவது அகில யூனியன் ஸ்டகானேவைட் மகாநாட்டில் ஸ்டாலின் சொல்கிறார்: "இந்த இயக் கம் தானாகவே கீழிருந்து ஆரம்பித்தது. நிர்வாகம் உற்பத்தியை இந்த முறையில் அதிகரிக்கவேண்டுமென்று எவ்வித நிர்பந்தமும் செய்யவில்லை. அதுமாத்திரமல்ல. இந்த இயக்கம் சோவ்யத் யூனியன் பூராவும் மெள்ளமெள்ளப் பரவவில்லை. புயல்போன்ற வேகத்துடன் நிகரற்றவேகத்துடன், சோவியத்யூனியன் பூராவும் பரவிற்று". ஸ்டகானேவைட்கள் என்றபெயர் சுரங்கத்தில் வேலை செய்த ஸ்டகானேவ் தொழிலாளியின் பெயரினின்று வந்திருக்கி றது. இதே ஸ்டகானேவ் 193o ல் தன்னுடன் கூட வேலை பார்த்து வந்த நிலக்கரி வெட்டும் தொழிலாளிகள் இருவர்களை வைத் துக்கொண்டு எப்படி உற்பத்தியை அதிகப்படுத்த முடியும் என்று ஒரு வழியைக் கண்டுபிடித்தார். அதன்படி அவர்களுடைய மொத்த உற்பத்தி ஒரு நாளைக்கு 7 டன் நிலக்கரியிலிருந்து $5\frac{3}{4}$ மணி நேரத் திற்குள்ளேயே 102 டன்களாக அதிகமாக்கினார்கள்.

ஸ்டகானேவ் இயக்கம் ஏற்படுவதற்கு அடிப்படையான காரணம் என்ன? "முதல்முதலில் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கையில் மகத்தான மாறுதல் ஏற்பட்டு வாழ்க்கை வசதிகள் அதிகரித்தன. சோவியத் வாழ்க்கை சந்தோஷகரமானதாயிற்று. ஆகவே வேலையும் செவ்வனே நடந்து வந்தது; உற்பத்தியின் வேகமும் அதிகரித்தது; தொழிலுற்பத்தியில் வீரர்களும் வீராங்கனைகளும் தோன்றினர்"

தொழிலாளியின், தனிநபரின் அபிவிருத்தியிலும், வளர்ச்சியிலும் சோவியத் சர்க்கார் தீவிர கவனம் செலுத்துகிறது. ஆகவே அவர்களே தொழிலுற்பத்தியில் ஏற்படும் சிக்கல்களை விஞ்ஞான முறையில் தீர்த்துக்கொள்ளுகின்றனர். ஆகவே, பொருளுற்பத்தி அமோகமாக அதிகமாகும் சமயத்திலும், தனி மனிதன் உழைத்து இளைக்கும் வேகம் ரொம்பக் குறைகிறது.

இன்று யுத்தத்தால் ரஷ்யாவில் ஸ்டகானேவ் இயக்கத்தில் ஒரு புதிய மாறுதல் ஏற்பட்டிருக்கிறது. "200 சத வீதம் உற்பத்தி செய்பவர்கள்" யுத்தத்திற்கு முன்பு செய்ததைவிட இருமடங்கு உற்பத்தி செய்வதென்று பிரதிக்ஞை எடுத்துக்கொள்கின்றனர். அதன்மூலம் அவர்கள் தங்களுடைய வேலையையும், செஞ்சேனையில் சேர்ந்துவிட்ட மற்றொரு மனிதனுடைய வேலையையும் சேர்த்து செய்து முடிக்கின்றனர். இந்த இயக்கத்தை வளர்ச்சியடையச்செய்வதன்மூலம் நாஜிகளுடைய முன்னேற்றத்தினால் உற்பத்தியில் ஏற்பட்ட நஷ்டத்தையும், பொசுக்கல் கொள்கையினால் பல தொழில்வளர்ச்சி மிகுந்த பிரதேசங்கள் சாம்பலாக்கப்பட்டதினால் ஏற்பட்ட நஷ்டத்தையும் சோவியத் மக்கள் ஈடுசெய்கின்றனர்.

48. சோஷியலிஸ்ட் போட்டி என்றால் என்ன?

சோவியத் தொழில் உற்பத்தியில் இது ஒரு பிரதான அம்சம். இதன்மூலம் அதிக உற்பத்தியும், கூட்டுமுறையில் வேலைசெய்யும் முறையும் ஊக்கப்படுத்தப்படுகிறது,

ஒரு குறிப்பிட்ட தொழிற் சாலை அல்லது 'ஷிப்டில்' வேலை செய்பவர்கள் மற்றொரு தொழிற்சாலை அலலது 'ஷிப்'டில் வேலை செய்பவர்களுடன் அவர்களுடைய கோட்டாவை அதிகப்படுத்துவதின் மூலம், ஒன்றுக்கொன்று கூட்டுமுறையில் போட்டி போடுகின்றனர். போட்டியின் விவரங்களும், பலன்களும் ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் நோட்டீஸ் போர்டில் தொங்கவிடப்படும். இந்தப் போட்டியில் சம்பந்தப்பட்டவை பெரிய பெரிய தொழிற்சாலைகளாயிருந்தால் அதைப்பற்றி பத்திரிகைகளிலும் வெளிவரும். இவ்விதப் போட்டிகள் பாக்டரி அல்லது ஷாப்

கமிட்டிகளால் ஏற்படுத்தப்படுகின்றன. இப்போட்டிகள் தொழிலாளருக்கு அபரிமிதமான உத்ஸாகத்தைக் கொடுக்கிறது.

இப்போட்டிகளில் பங்கெடுத்துக்கொள்பவர்களும், தலைமை தாங்கி நடத்துபவர்களும் 'ஷாக் பிரிகேடியர்கள்' (அதிக உற்பத்திக் கோஷ்டிகள்) என்று அழைக்கப்படுகின்றனர். 'ஷாக் பிரிகேடியர்களில்' முக்யமானவர்கள் தேசத்தில் முக்கியமானவர்களாகின்றனர். அவர்களுக்கு ரொக்க போனஸ் கொடுக்கப்படுகின்றது, 'ரெட் பேனர் பதக்கம்' போன்ற பட்டங்களும் மற்றும் பரிசுகளும் வழங்கப்படுகின்றன.

ஒரு பிரிகேடிலுள்ள மெம்பர்கள், போட்டிபோடும் பிரிகேடிலுள்ள மெம்பர்கள், ஒருவருக்கொருவர் உதவி செய்கின்றனர்.

தலைவர்களாயிருக்கும் தொழிலாளிகளும், 'பிரிகேட் களும், உற்பத்தி செய்வதில் இவர்களுக்குக் கீழ் இருப்பவர்களை தங்களுடைய நிலைக்குக்கொண்டுவருவதற்காக, அவர்களுடைய அனுபவங்களை மற்ற தொழிற்சாலையிலுள்ளவர்களுக்கு கற்றுக்கொடுப்பதற்கு உற்சாக மூட்டுகின்றனர்.

49. சோவியத் யூனியனில் தொழிற்சங்க இயக்கம் எவ்வளவு காலமாக வளர்ந்து வந்திருக்கிறது?

1905 வது வருஷப் புரட்சி காலத்தில் தொழிலாளர்களின் பேராதரவு பெற்ற தொழிற்சங்கங்கள் தோன்றின. அவை அந்தப் புரட்சியில் மிக முக்யமான பங்கு எடுத்துக்கொண்டன. அங்கத்தினர் தொகை 1905 வது வருஷக் கடைசியில் 1,00,000 ஆக இருந்தது, 1906-ம் வருஷக் கடைசியில் 2,00,000 ஆக அதிகரித்தது. புரட்சிக்குப்பின் பிற்போக்கு நிலவிய காலத்தில், போலீஸ் தொழிற் சங்கங்களை அடக்கி ஒடுக்க முரட்டுத்தனமான, மிருகத்தனமான அடக்குமுறையைக் கையாண்டனர். ஆனால் தொழிற் சங்கம் 1911–13 வருஷங்களில் மறுபடியும் தலையெடுத்தது. ஆனால் 1914 வது வருஷ யுத்த காலத்தால் மறுபடியும் நசுக்கப்பட்டது.

1917-ல் ஏற்பட்ட பிப்ரவரி புரட்சிக்கு பின், எல்லா இடங்களிலும் 'பாக்டரி கமிட்டிகள்' தோன்றின. தொழிற்சங்கங்கள் துரிதமாக வளர்ச்சியடைந்தன. அதே வருஷத்தில் ஜூன் மாதத்தில் நடந்த தொழிற்சங்க மகாநாட்டில் 15 லக்ஷம் தொழிலாளிகளின் பிரதிநிதிகள் வந்திருந்தனர், அக்டோபர் புரட்சிக்குள் மிகப் பெரும்பான்மையான தொழிற்சங்கங்கள் 'போல்ஷிவிக்கர்களை ஆதரித்தன. அக்டோபர் புரட்சிக் காலத்திலும், அதற்குப் பின்னரும், சோஷலிஸத்தை ஸ்ருஷ்டிக்கும் போராட்டத்தின் தொழிலாளரை ஸ்தாபனரீதியாக ஒன்றுபடுத்தும் பணியில் தொழிற்சங்கங்கள்

மிக முக்யமான பங்கை நிறைவேற்றின. 1918, ஜனவரியில் நடந்த முதல் தொழிற்சங்க காங்கிரஸில் வந்திருந்த பிரதிநிதிகளில் ஐந்தில் நாலுபேர் போல்ஷிவிக்கர்களை ஆதரித்தனர்.

50. சோவியத் தொழிற்சங்கங்களுக்கும், சர்வதேச தொழிலாளர் இயக்கத்திற்கும் உள்ள சம்பந்தாசம்பந்தங்களென்ன?

சர்வதேச தொழிற்சங்க பெடரேஷனுடன் ஐக்கியத்தை ஸ்ருஷ்டிக்க, சோவியத் தொழிற்சங்கங்களும், முதலாளித்வ நாடுகளிலுள்ள தொழிலாளர் இயக்கத்தின் பகுதிகளும், 1921 வது வருஷத்திலிருந்து பலதடவைகள் முயற்சி செய்தன. 1924 வது வருஷத்தில் பிரிட்டிஷ் பிரதிநிதிகள் இதைக் கோரினர். 1936-ல் பிரஞ்சு பிரதிநிதிகள் இதையே கோரினர். இந்த இரு சந்தர்ப்பங்களிலும், தொழிற்சங்கக் காங்கிரஸின் சர்வதேச பெடரேஷன் தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் ஒற்றுமையை ஏற்படுத்த பேச்சுவார்த்தைகளை ஆரம்பிக்கவேண்டுமென்று தீர்மானம் செய்தது. ஆனால் இவ்விரு சந்தர்ப்பங்களிலும் முயற்சிகள் வியர்த்தமாயின.

சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள் பல சந்தர்ப்பங்களில் மற்ற இடங்களிலுள்ள தொழிலாளவர்க்கத்தைப்பற்றி தங்களுக்கு இருக்கும் கவலையையும், அகனோடு தோளோடு தோளாய் நிற்கும் மனோபாவத்தையும் உணர்ந்திருப்பதைப் பல விஷயங்களில் காணலாம். உதாரணமாக 1923-ல் ரூர் பிரதேசம் பிரஞ்சுக்காரர்கள் கையில் பிடிபட்டிருந்த காலத்தில் ஜெர்மன் தொழிலாளர்களுக்குப் பண உதவியும், தானிய உதவியும் அளித்தது. 1926-ல் பிரிட்டிஷ் தொழிலாளிகளின் பொதுவேலை நிறுத்தத்தின்பொழுது அவர்களுக்காக 10 லக்ஷம் பவுன் உதவிநிதி திரட்டப்பட்டது

1936–39ல் ஸ்பானிஷ் மக்களுக்கு இன்னும் அதிகப்படியான உதவி அளிக்கப்பட்டது. 1920-ம் வருஷத்தில் பிரிட்டிஷ் தொழிலாளிகள் செய்த "ருஷ்யாவின் மீது கைவைக்காதே" என்ற கிளர்ச்சியையும் சோவியத் தொழிலாளிகள் மறக்கவில்லை.

1924-ம் வருஷத்தில் ஹல் என்ற இடத்தில் நடந்த பிரிட்டிஷ் தொழிற்சங்க காங்கிரசுக்கு அகில யூனியன் தொழிற்சங்கமத்தியக் கமிட்டியின் 'டெலிகேஷன்' அழைக்கப்பட்டது. அந்த டெலிகேஷன் வந்ததற்கு மரியாதையாக பிரிட்டிஷ் தொழிசங்க டெலிகேஷன் சோவியத் யூனியனுக்கு விஜயம் செய்தது.

இதன் பயனாக 1925-ம் வருஷம் ஏப்ரல் மாதத்தில் ஆங்கிலோ-ருஷ்ய ஒற்றுமைக் கமிட்டி ஒன்று ஏற்பட்டது. அதனுடைய நோக்கம் இரு தேசங்களிலுள்ள தொழிற்சங்கங்களுக்குமுள்ள

தொடர்பை பலப்படுத்துவதாகும். ஆனல் 1926-ம் வருஷம் பொதுவேலை நிறுத்தம் நடந்தபின்னர் இரு தேசத்து தொழிற் சங்க இயக்கங்களுக்கும் அபிப்பிராய பேதங்கள் ஏற்பட்டு, அந்தக் கமிட்டி கலைக்கப்பட்டது.

ஆனல் 1941-ம் வருஷம் எடின்பரோ தொழிசங்க காங்கிரஸில் கூடியிருந்த பிரதிநிதிகளின் ஏகோபித்த ஆதரவுடன் ஒரு ஆங்கிலோ-சோவியத் தொழிற்சங்க கமிட்டி ஸ்தாபிப்பதாக முடிவு செய்யப்பட்டது. முக்கியமான பிரிட்டிஷ் தொழிற்சங்கக் காரர்களடங்கிய டெலிகேஷன், ருஷ்யாபோய் திரும்பிவந்தது. ஹிட்லர் ஜெர்மனியை எதிர்த்து சண்டை செய்ய எட்டு'பாயிண்டுகள்' அடங்கிய ஒப்பந்தத்துடன் திரும்பி வந்தனர். சோவியத் தொழிற்சங்கங்களின் சார்பில் ஒரு டெலிகேஷன் பிரிட்டனுக்கு விஜயம் செய்தது.

இருதரப்பிலும் நல்லெண்ணம் ஏற்பட்டால், இந்த ஒற்றுமை பிரிட்டனும் ருஷ்யாவும் இந்த யுத்தத்தில் வெற்றி பெற உதவும். பிரிட்டிஷ் மக்களுக்கும், ருஷ்ய மக்களுக்கும் உள்ள நேச மனப்பான்மை பலமடையும். இந்த மக்களின் நேசம் வரும் காலத்தில் உலகமக்களின் சுதந்திரத்திற்கும், நீடித்த சமாதானத்திற்கும் மிகவும் முக்கியத்வம் வாய்ந்ததாயிருக்கும் என்பதில் சந்தேகமில்லை.

ஜனசக்தி வெளியீடுகள்

1.	மக்கள்வயிற்றிலடிக்காதே	0	4	0
2.	கொரில்லாப் போர்	0	2	6
3.	விஞ்ஞான சோஷலிஸம்	0	6	0
4.	ஸ்டாலின்	0	6	0
5.	சோவியத் தொழிற்சங்கங்கள்	0	5	0

★

அடுத்துவரும் வெளியீடுகள்

1. கற்பனு (உடோபியன்) சோஷலிஸமும் விஞ்ஞான சோஷலிஸமும் (எங்கெல்ஸ் எழுதியது)
2. சோவியத் யூனியனின் பொருளாதாரத் திட்டம்
3. சோவியத் யூனியன் கம்யூனிஸ்டுக் கட்சியின் சரித்திரம்